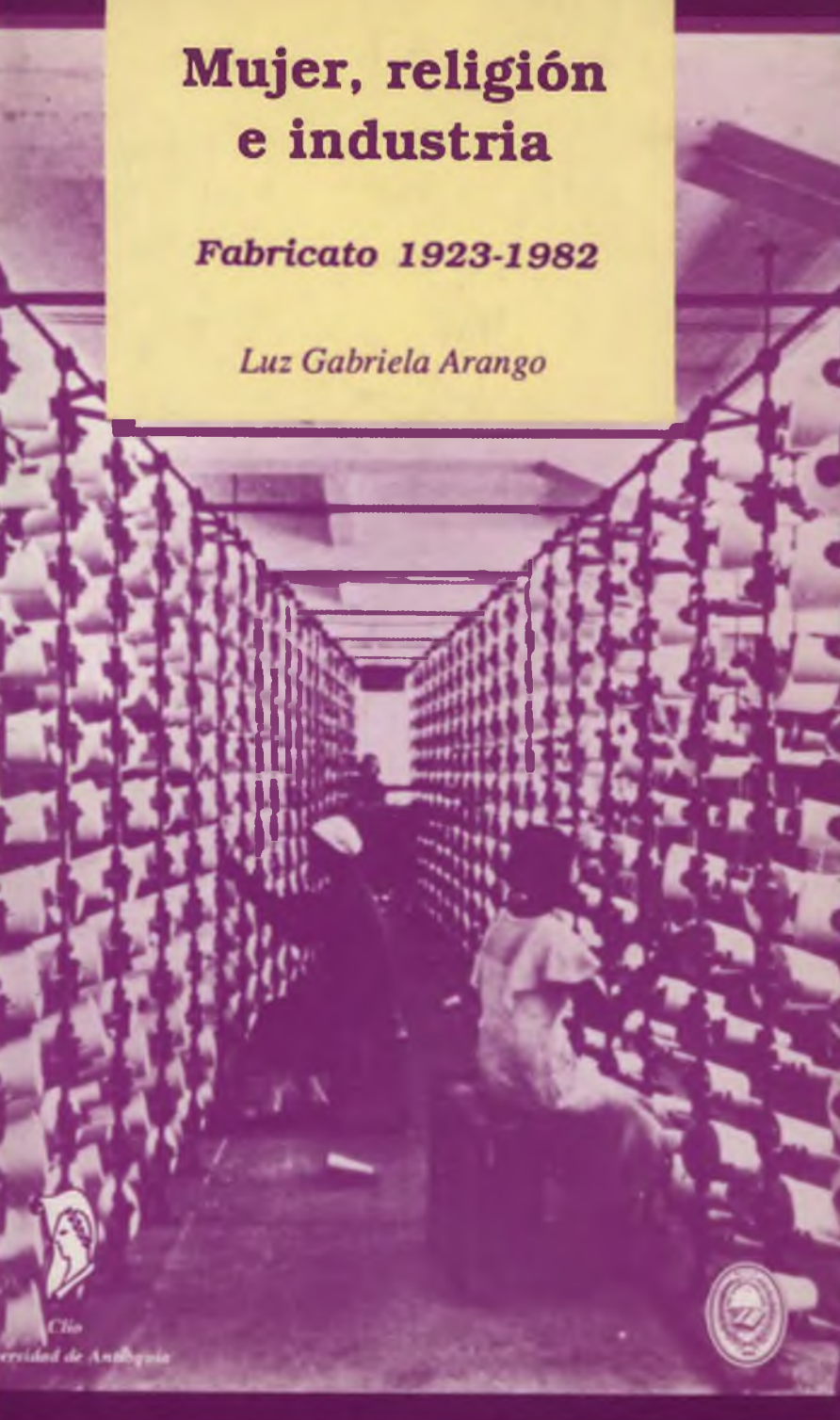
Mujer, religión e industria

Fabricato 1923-1982

Luz Gabriela Arango



Clio
versidad de Antioquia

Biblioteca Clío de Historia Colombiana
Universidad de Antioquia

Según Píndaro, después de la victoria sobre los Titanes, los olímpicos rogaron a Zeus que creara unos seres que supieran perpetuar en cantos la memoria de las hazañas llevadas a cabo por los dioses. Unido a Mnemosine (la memoria) Zeus engendró nueve Musas que guiadas por Apolo –dios de la poesía– alegraban con sus cantos el corazón de los inmortales. Clío, una de las nueve, es considerada la Musa de la Historia y se representa coronada de laurel y con un rollo (libro) en la mano izquierda.

1. Fernando Botero Herrera. *Urabá: colonización, violencia y crisis del Estado*
2. Luz Gabriela Arango. *Mujer, religión e industria en Antioquia. Fabricato 1923*-1982
   Coedición con la Universidad Externado de Colombia

Mujer, religión e industria
Fabricato 1923-1982

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

Apreciado usuario

Este libro es un instrumento de trabajo para su formación o su labor de investigación.
Cuídelo y consérvelo para que las generaciones que le siguen también se beneficien de él.

Gracias

Director: César Hurtado

Colección Clío de Historia Colombiana

Mujer, religión e industria
Fabricato 1923-1982

Luz Gabriela Arango

Obreras en el telar – Catálogo Fabricato 1923 – Archivo FAES, Medellín.

Editorial Universidad de Antioquia
Universidad Externado de Colombia

© Luz Gabriela Arango Gaviria
© Universidad Externado de Colombia
© Universidad de Antioquia
ISBN: 958-655-025-7

Carátula: Clara Jaramillo Rivera
(Artes Gráficas. Imprenta Universidad de Antioquia)
Fotografías: Archivos Foto Rodríguez
y Fundación Antioqueña para los Estudios Sociales –FAES–
Primera edición: abril de 1991
Diagramación, impresión y terminación: Imprenta Universidad de Antioquia

Esta investigación fue realizada con el apoyo
de la Fundación para la Promoción de la Investigación y la Tecnología
del Banco de la República

Impreso y hecho en Colombia / Printed and made in Colombia
Prohibida la reproducción total o parcial, incluyendo las lecturas universitarias,
sin autorización escrita de la Universidad Externado de Colombia
y la Universidad de Antioquia

Universidad de Antioquia
Departamento de Publicaciones
Teléfono: (574) 263 13 11. Telefax (574) 263 82 82
Apartado 1226. Medellín. Colombia.

Contenido

Indice de cuadros 11
Agradecimientos 17
Prólogo 19
Introducción 25
A. Presentación y conceptos 25
B. Metodología de la investigación 29
C. Fabricato y la industria textil antioqueña 31
D. Los empresarios antioqueños 34

Primera parte. Políticas de Fabricato y vinculación de la mujer a la industria

1. El "paternalismo cristiano": 1923-1944
A. Características generales 41
B. La selección de la mano de obra 43

C. Exclusión de la mujer casada y protección de la soltera . 48
D. La división sexual del trabajo 51
E. Autoridad patriarcal y vigilancia moral 54
F. Modernización y masculinización 57
2. Implantación de la Ingeniería Industrial: 1945-1959
A. Características generales 67
B. Selección de la mano de obra 68
1. Mercado de trabajo y desplazamiento femenino 68
2. Política familiar y exclusión de la mujer 72
C. La incorporación al proceso productivo 77
1. La implantación de la Ingeniería Industrial 77
2. El desplazamiento de la mujer en el proceso de producción 81
3. "Relaciones humanas": 1960-1973
A. Características generales 89
B. "Relaciones Humanas", productividad e integración obreras 90
C. Marginamiento de la mujer en el mercado de trabajo ... 95
D. Inestabilidad y heterogeneidad de la tercera generación . 99
E. Intensificación del desplazamiento de la mujer en la fábrica 104
4. Crisis y liberalización
A. Liberalización, crisis y regresión de la política de selección 113
B. Una generación urbana y obrera 120
C. Crisis textilera y discriminación de la mujer en el proceso de producción 124
1. El mercado de trabajo 124
2. Participación femenina en el proceso productivo 128
3. La "muestra D" 130

Segunda parte. Intervención en la reproducción de la fuerza de trabajo e integración a Fabricato

5. El paternalismo autoritario se hace protector: 1933-1944
A. La doctrina social-cristiana y el Patronato de Obreras de Fabricato 139
B. Integración religiosa 149
C. El sindicato 153

6. Entre el paternalismo cristiano y la "empresa-providencia": 1945-1959
A. La vivienda, clave de la política de estabilidad del personal 159
B. Fabricato: imagen de empresa católica 165
C. La Iglesia Católica intensifica su intervención en Antioquia 167
D. Un sindicato bajo la tutela de la Iglesia 171
7. 1960-1973: auge de la "empresa-providencia"
A. La familia obrera: objetivo de la política social de Fabricato 175
1. La vivienda 177
2. La educación 180
B. La crisis de la integración religiosa 184
C. La autonomía sindical 190
8. Crisis económica y derrumbe de la "empresa-providencia": 1974-1982
A. Reducción de los servicios extra-convencionales 197
B. Consecuencias para las trabajadoras 200
C. Cuestionamiento de algunas ventajas convencionales: el "contrapliego" 203
D. Obsolesencia de los controles religiosos 207

Tercera parte. Estrategias familiares e individuales: determinismos, coincidencias y conflictos

9. El determinismo familiar en las dos primeras generaciones
A. El papel del hogar de orientación 215
B. La división sexual y generacional del trabajo 219
C. Las migraciones 223
D. El trabajo de reproducción doméstica y la maternidad . 227
E. Estrategias educativas 231
F. Dos generaciones de "hijas de familia" 234
10. Autonomía femenina y nuevas estrategias familiares
A. Pérdida del papel dominante del hogar de orientación . 238

B. El proceso de sustitución de proveedores 243
C. El madresolterismo 249
D. Individualidad y pareja 254
E. Estrategia educativa 259
F. Una autonomía creciente 261

Conclusiones. Estrategias e interacciones de tres actores sociales: empresa, familia y trabajadores

A. Estrategias individuales de las trabajadoras y estrategias familiares 263
1. El determinismo familiar 264
2. El carácter desigual de las estrategias familiares 266
3. Autonomía de las obreras y nuevas estrategias familiares 268
B. Estrategias patronales y estrategias individuales de las trabajadoras 270
1. El control de la vida familiar y sexual de las obreras ... 270
2. Las mujeres en el proceso de producción 273
C. Estrategias familiares y estrategias patronales 282
1. Coincidencias 282
2. Autonomía de las trabajadoras y oposición entre estrategias familiares y patronales 285
Bibliografía 289

Indice de cuadros

Cuadro		Pág.
1	Obreros de Fabricato en el área de Producción, por sexo, 1923-1965	301
2	Obreros de "Fabridos" en el área de Producción, por sexo, 1931-1957	302
3	Tasas de analfabetismo entre los obreros textileros de Bello, 1945	303
4	Empleados y obreros textileros de Bello, 1945	303
5	Generación "A": obreras jubiladas y retiradas de Fabricato, por estado civil	304

6	Generación "A": obreras retiradas de Fabricato, por estado civil	305
7	Generación "A": obreras jubiladas de Fabricato, por estado civil	306
8	Obreros de Telares en Fabricato, por sexo, 1923-1961	307
9	Obreros de Telares en "Fabridos", por sexo, 1931-1957	308
10	Obreros de Hilados en Fabricato, por sexo, 1923-1961	309
11	Obreros de Hilados en "Fabridos", por sexo, 1931-1957	310
12	Obreros de Retorcedoras en Fabricato, por sexo, 1923-1957	311
13	Obreros de Retorcedoras en "Fabridos", por sexo, 1931-1957	312
14	Movimiento de personal femenino obrero en Fabricato, por quinquenios	313
15	Población y crecimiento de la población de Medellín, Bello y el departamento de Antioquia, entre 1918 y 1973	314
16	Distribución de la población económicamente activa del departamento de Antioquia, por sectores de actividad, 1938, 1951, 1964 y 1973	315
17	Generación "B": obreras retiradas, jubiladas y activas, por estado civil	316
18	Generación "B": obreras retiradas de Fabricato, por estado civil	317
19	Generación "B": obreras jubiladas y activas, por estado civil	318
20	Población económicamente activa, por sector de actividad y por sexo, Antioquia, 1951	319
21	Distribución de la población económicamente activa por categorías ocupacionales y por sexo, Antioquia, 1951	320
22	Población económicamente activa por sector de actividad, Antioquia, 1964	321
23	Población económicamente activa por sexo, Bello, 1938, 1951, 1964	322
24	Generación "C": obreras retiradas, jubiladas y activas, por estado civil	323
25	Generación "C": obreras retiradas, por estado civil	325

26 Generación "C": obreras activas y jubiladas, por estado civil 325
27 Personal obrero empleado en la industria textil antioqueña, por sexo, 1967 a 1979 326
28 Mujeres afiliadas a la Seguridad Social de Antioquia, por sectores de actividad, 1973, 1977 y 1981 327
29 Mujeres afiliadas al ISS en Bello, Antioquia por sectores de actividad, 1973, 1977 y 1981 328
30 Generación "D": obreras activas y retiradas, por estado civil 329
31 Generación "D": obreras retiradas, por estado civil .. 330
32 Generación "D": obreras activas, por estado civil ... 331
33 Distribución de las mujeres empleadas en "curva 3" (obreros de producción), agosto de 1982, Fabricato . 332
34 Distribución de las mujeres en los oficios de producción, Fabricato, 1974 334
35 Trabajadores afiliados al ISS en Antioquia, distribuídos por sectores de actividad, 1968, 1973, 1977 y 1981 . 335
36 Trabajadores de la industria textil afiliados al ISS de Antioquia, por sexo, 1973-1982 336
37 Trabajadores de la industria textil afiliados al ISS de Antioquia, en Bello, 1973-1982 336
38 Trabajadores de la industria de calzado y confecciones, afiliados al ISS de Antioquia, por sexo, 1973-1982 . 337
39 Personal obrero empleado en la industria textil colombiana, por sexo, 1967-1979 338
40 Personal obrero empleado en la industria de calzado y confecciones en Colombia, por sexo, 1967-1979 .. 339

Catálogo Fabricato 1923 – Archivo FAES. Medellín.

Para Natalia
y Alejandro

Fabricato 1944 – Foto: Francisco Mejía – Archivo FAES, Medellín.

Agradecimientos

En primer lugar, a las principales protagonistas, las obreras de Fabricato: las jubiladas, Lucía, Edelmira, Celina, Raquel, Teresa de Jesús, Cruz Aura, Pastora, Carlina, Carmen Tulia, Lucila, Dolores, Elvira, Cruz Nazarena, a todas ellas, por su generosidad y disponibilidad A las trabajadoras activas, Nora, Mirta, Doris, Dolly Amparo, Silvia, Beatriz Elena, Luz Mariela, Rubiela, Nohemy, Julia Camila, que tuvieron la paciencia de contar sus vidas durante las pausas del trabajo.

En segundo lugar, a las directivas y al personal de Fabricato, muy especialmente al Doctor Oscar Navarro quien me abrió las puertas de la empresa con mucha amplitud y un gran respeto por el trabajo investigativo. También a Marta Cecilia Gómez, Rubén Da-

río Valencia, Luzmila Agudelo y otros, quienes, además de su valiosa colaboración, brindaron su amistad y hospitalidad.

Al Profesor Daniel Pécaut, por su confianza y apoyo crítico desde Francia, así como a los Profesores Madeleine Rebérioux, Gérard Althabe, Christian Gros, cuyas sugerencias y entusiasmo me animaron a transformar en libro un trabajo académico, destinado de lo contrario, como tantos otros, a reposar incógnito en las bibliotecas universitarias.

A Lucero Zamudio, Decana de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Externado de Colombia, quien le dió el impulso definitivo a esta publicación.

Finalmente, a César Valencia, mi compañero de éste y muchos otros trajines, quien compartió conmigo la gestación de este libro desde sus inicios, vivió sus altibajos y creyó en él hasta el final.

A las instituciones que hicieron posible la materialización de este proyecto: la Fundación para la Promoción de la Investigación y la Tecnología del Banco de la República que financió la realización del "trabajo de campo" en Fabricato durante un año, a la Universidad Externado de Colombia y a la Universidad de Antioquia que asumieron su publicación.

Prólogo

SE HA ESCRITO MUCHO sobre los empresarios antioqueños, pero sabemos muy poco sobre la población que ingresó a trabajar en las fábricas. Generalmente, sólo la conocemos a través de los testimonios de los empresarios y los periódicos de las empresas. Luz Gabriela Arango nos permite tener, al fin, una idea precisa de las vidas y los sentimientos de estas obreras, recurriendo a las hojas de vida y a los testimonios de trabajadoras que ingresaron a Fabricato en distintos períodos. Constituye, por lo tanto, una contribución a la historiografía cuya importancia presentimos.

El hecho de que este trabajo represente mucho más que una monografía de empresa, no se debe únicamente a que "el caso Fabri-

cato" se aproxime indudablemente al de otras empresas creadas en los inicios de la gran industrialización antioqueña. Se debe a que este caso nos hace descubrir una modalidad de "incorporación al trabajo" y unos dispositivos disciplinarios que probablemente no tienen equivalente en ningún otro lugar del mundo. El trabajo de jovencitas de muy corta edad no es exclusivo de Antioquia evidentemente; tampoco lo es el recurso a la religión como mecanismo de control disciplinario. En cambio, sí lo es el hecho de que la mayoría de las obreras que ingresaron a la empresa durante las décadas de 1920 y 1930 estuvieran destinadas a permanecer allí toda su vida, y por ello, a practicar una castidad absoluta, como si la empresa fuera una comunidad religiosa "sui generis". Esto no tiene parangón, sin duda.

La empresa se presenta como una comunidad religiosa "sui generis". Porque todas las representaciones y prácticas religiosas, tanto en la fábrica como en el "Patronato" dirigido por las Hermanas de la Presentación, constituyen dispositivos disciplinarios al servicio del trabajo. No parece que muchas obreras hayan podido dejar la empresa para ingresar a una verdadera orden religiosa, cualquiera que fuese su vocación. Pero la religión desempeñó indudablemente un papel al hacerles soportar las penurias del trabajo y renunciar a la procreación y a la compañía del sexo opuesto. La imagen del Sagrado Corazón de Jesús vigilando en cada salón, las misas y los retiros espirituales que marcan la vida dentro y "fuera" del trabajo, la vigilancia moral ejercida por las trabajadoras más veteranas y por las religiosas, todo esto coloca al trabajo bajo el signo de lo religioso. Y observamos, al leer los testimonios recogidos por la autora, cómo esto conduce a numerosas obreras a evocar con orgullo la forma como soportaron los sufrimientos ocasionados por el ritmo de la producción, cómo realizaron tareas que exigían una atención permanente, cómo respetaron todas las coerciones disciplinarias. El estatus de la obrera de la "familia Fabricato", se asemeja en muchos aspectos al de la empleada doméstica, quien también debe renunciar para siempre al derecho de tener una vida personal y debe integrarse en una posición subordinada a una familia sustituta, cuyas formas de ser debe compartir.

¿Debemos hablar, entonces, de una "ética" religiosa destinada a valorar el trabajo como lo hizo Max Weber al analizar la doble noción de la palabra alemana "Beruf"? En su excelente libro sobre los ingenieros egresados de la Escuela de Minas de Antioquia,[1] Alberto Mayor no duda en seguir esta pista, a propósito de los empresarios. Pero no tendría sentido seguirla en lo concerniente a las obreras. Estas adoptan ciertamente conductas ascéticas, pero que no se inscriben dentro de una moral puritana individualista y no anuncian una racionalización de los valores como en el caso de la ética protestante, según Weber. Aún más, estas conductas son el producto de una relación de imposición y de obediencia, válida tanto para la empresa como para la sociedad. Si la vigilancia es tan intensa y las demostraciones de conformidad son tan exigentes, se debe a que se trata de proteger a estas mujeres de sí mismas, de sus inclinaciones y de la corrupción del mundo urbano. Al no poder procrear, la obrera no puede aspirar a la dignidad de la madre antioqueña, dignidad que se mide en el número de hijos. Es cierto que para evitar la pérdida de toda respetabilidad, se hace lo posible para que las obreras permanezcan unidas a sus familias de origen; Luz Gabriela Arango muestra cómo contribuyen ampliamente a satisfacer sus necesidades económicas, lo que constituye, a su vez, una nueva incitación a permanecer por el resto de su vida al servicio de la empresa y tal vez sea una compensación al hecho de verse privadas del derecho a procrear. La industrialización, tal y como ocurre en Antioquia, no destruye totalmente las redes de pertenencia y los deberes que rigen a las comunidades locales y, en ellas, a las mujeres. Fabricato pretende conservar una sociabilidad tradicional, pero poniéndola al servicio de la rentabilidad capitalista; la tradición es reinterpretada en beneficio de la producción. La empresa no sólo produce tejidos industriales. También se ufana de fabricar "tejido social", al precio del sacrificio individual, y de abrir a las obreras el camino de la salvación.

1 Alberto Mayor Mora. *Etica, trabajo y productividad en Antioquia*. Bogotá, Tercer Mundo, 1984.

En lo sucesivo, "el caso Fabricato" debería, por consiguiente, gracias a este libro, figurar entre los estudios comparativos sobre las formas de control social presentes en la conformación de las primeras generaciones de mano de obra de la gran industria, a semejanza de diversos ejemplos europeos, japoneses, etc. O, si se prefiere, el caso debería ser citado en los estudios comparativos sobre el trabajo femenino.

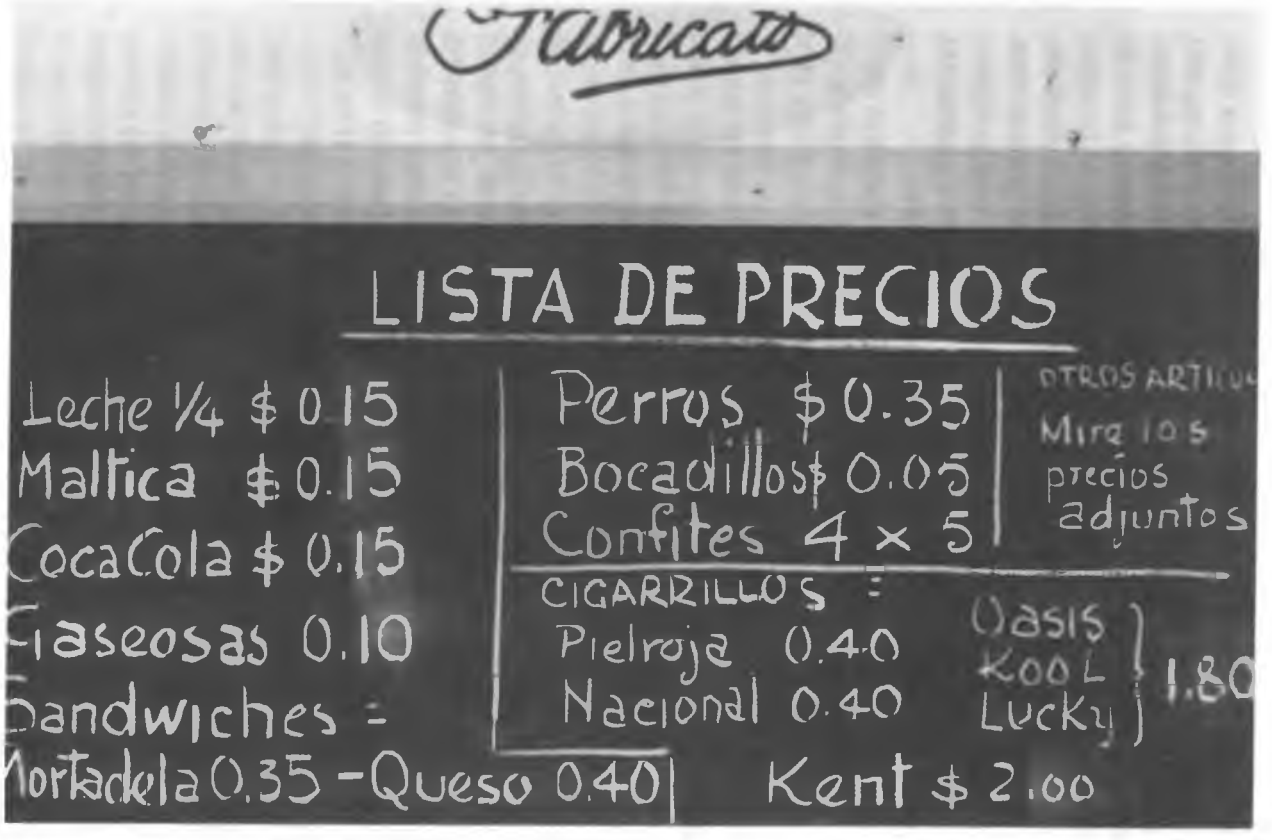
Los lectores colombianos deberían ser sensibles, creo yo, a otros dos aspectos. El primero se refiere al pasado, el segundo, al presente.

En la década de 1930 culmina la institucionalización de la disciplina religiosa. El "Patronato" es fundado en 1933. Es precisamente la época en que, en casi todas partes, incluida América Latina, se reconoce la urgencia de una nueva legislación social para reglamentar las relaciones entre "trabajo y capital", retomando los términos entonces en boga. En Colombia, especialmente después de la llegada del régimen liberal en 1930, los gobiernos expresan esa misma necesidad y Alfonso López Pumarejo la convertirá en una de las bases de la "Revolución en marcha". Disfrazado de disciplina moral, se asiste entonces a una especie de aislamiento político de Antioquia cuyas consecuencias son conocidas. La pretensión del Estado de disponer de una autoridad propia, como representante del conjunto de la nación, se ve afectada en forma prolongada. La tradición católica recibe un nuevo impulso que va a bloquear por mucho tiempo la posibilidad de ratificar las formas sociales y políticas de la modernidad.

Así llegamos al presente. Luz Gabriela Arango describe muy bien cómo las técnicas de control del trabajo utilizadas por Fabricato se modifican a finales de la década de 1940 y sobre todo durante la década de 1950. Estas mutaciones generan, además, una drástica reducción de la mano de obra femenina. Pero muchos de quienes las aplican creen poder hacerlo preservando aspectos de la antigua disciplina religiosa y "familiar". El sindicato de base, las obras sociales, el trabajo en los salones, conservan esta huella hasta finales de los años sesenta. Tal vez ello explique la particular intensidad que revisten en Antioquia los efectos de la "crisis de valo-

res" y de los cambios en las formas de vida. La religión era todavía la base del orden social y de los valores éticos y de un solo golpe, deja de cumplir ese papel. De ahí que se produzca una situación capaz de generar una fuerte "anomia" y ello mucho antes de que otros "factores" intervengan. Sobre los escombros de las adhesiones y creencias colectivas, todo toma la apariencia de un desorden social frente al cual cada uno debe adaptar su comportamiento. El libro de Luz Gabriela Arango ofrece, de este modo, algunas pistas para reflexionar sobre los orígenes de la crisis de la sociedad antioqueña y probablemente de la sociedad colombiana.

Daniel Pécaut



Lista de precios cafetería – Fabricato 1959 – Foto: Carlos Rodríguez – Archivo FAES, Medellín.

Introducción

A. Presentación y conceptos

CUANDO INICIAMOS el estudio exploratorio para definir con mayor precisión los objetivos de esta investigación, teníamos en mente la realización de un proyecto que articulara dos problemáticas. Por una parte, nos interesaba explorar la interacción entre las estrategias patronales y las estrategias familiares y sus consecuencias en la definición de las existencias de las obreras industriales antioqueñas. Por otra parte, determinar el papel de la identidad regional en la formación de una población obrera femenina en Antioquia. Inicialmente, nos preocupaban las trabajadoras actuales, pero nuestra primera visita al terreno reveló la pre-

sencia mayoritaria de personal masculino en la industria textil antioqueña.

Surgió, entonces, el interés por una investigación histórica, pues las hilanderas y tejedoras que habíamos imaginado, no sólo habían poblado efectivamente las fábricas textileras de la región, en particular a Fabricato, durante sus primeros treinta años, sino que se habían convertido en una población estable de jubiladas que residían cerca de su antiguo lugar de trabajo, en la población de Bello. El descubrimiento de esta ciudad industrial aún homogénea, cuya vida transcurría en torno a Fabricato, principal proveedor de empleo del municipio durante décadas, la existencia de ese microcosmos urbano antioqueño, cuyos últimos sesenta años de historia estaban vivos todavía en la memoria de sus habitantes más ancianos, nos impulsaron a optar por esta forma de investigación, limitada en el espacio geográfico pero con la posibilidad de sumergirse en un pasado no tan reciente.

De este modo, buscamos determinar las características y la evolución del empleo femenino en una industria tan particular, como lo es la industria textil, tal y como se desarrolló en el departamento de Antioquia, a través del estudio de un caso, el de Fabricato, que consideramos típico dentro de las formas de gestión de la mano de obra que implementaron los grandes empresarios antioqueños. Escogimos la industria textil debido, no sólo al papel pionero que desempeñó en la industrialización del país, sino especialmente al hecho de que en sus inicios empleó una fuerza de trabajo constituida ampliamente por mujeres que, a lo largo de su historia, fueron siendo reemplazadas por personal masculino, proceso que despertó nuestro interés. Así, uno de los objetivos esenciales de este trabajo es aclarar las modalidades y las causas de este desplazamiento de la fuerza de trabajo femenina.

Pero no abandonamos nuestros objetivos sociológicos y buscamos igualmente establecer las formas de interacción entre las políticas que la empresa, como actor social, define y transforma a lo largo de su historia, con respecto al empleo de la mujer obrera y las estrategias de supervivencia que las unidades familiares, dentro de las cuales las trabajadoras sitúan sus existencias, establecen en

las diferentes generaciones; interacciones que permiten configurar modalidades específicas de incorporación de la mujer al trabajo industrial. Se trataría, ante todo, de establecer algunos de los determinantes que de una y otra parte inciden en la definición de las trayectorias vitales de las trabajadoras.

Definimos cuatro aspectos fundamentales dentro de las políticas de la empresa: la selección de la mano de obra, que se refiere a la relación que establece la empresa con el mercado de trabajo en donde selecciona la fuerza de trabajo que incorpora, ejerciendo una acción discriminatoria con base en criterios sociales y técnicos. Como criterios sociales consideramos el sistema de preferencias y exclusiones que elabora la empresa con respecto a la mano de obra, en función de sus características sociales como edad, sexo, origen rural o urbano, nivel de escolaridad, estado civil, religiosidad, etc. Los criterios técnicos consideran la capacitación específica de la fuerza de trabajo para desempeñar determinado oficio.

La incorporación al proceso productivo es la forma efectiva como se realiza la distribución de la mano de obra femenina en el proceso de trabajo, según las categorías de oficios, formas de contratación, salarios, horarios, jerarquía, entrenamiento y promoción internos. La intervención en la reproducción de la fuerza de trabajo nos remite a la acción de la empresa destinada a asegurar, controlar u orientar las condiciones de existencia extra-laboral de la mano de obra que permiten su adecuada reproducción como fuerza de trabajo, es decir su renovación cotidiana y a largo plazo, así como la formación de la fuerza de trabajo futura. Finalmente, bajo el concepto de integración contemplamos la acción de la empresa dirigida a desarrollar, en sus trabajadores, una cierta adhesión comunitaria o identificación con la fábrica, por medio de mecanismos ideológicos como la identidad religiosa y participativos como el sindicato.

Por otra parte, establecimos también una definición de las estrategias familiares, después de consultar algunos trabajos que recurren a esta noción, en particular, los estudios históricos sobre la clase obrera europea en el siglo XIX como el de Tilly y Scott

sobre el trabajo femenino en Francia e Inglaterra,[1] el de Tilly sobre las familias obreras de Anzin y Roubaix en el norte de Francia,[2] el de Shorter,[3] algunos estudios contemporáneos como el de Campagnac y Tabary-Taveau sobre los antiguos mineros y pescadores convertidos en obreros siderúrgicos,[4] varios estudios sobre las obreras latinoamericanas[5] así como un intento de Susana Torrado[6] por sistematizar el concepto, estableciendo una definición general de las estrategias familiares que sirva de base para cualquier investigación sobre el tema. A pesar de su vocación exhaustiva, este último trabajo fue de utilidad para establecer una definición restringida, más adecuada a nuestros propósitos.

Consideramos como estrategias familiares el conjunto de prácticas que desarrollan las unidades familiares con el fin de preservar o mejorar sus condiciones de existencia, contemplando estos aspectos: la conformación de la unidad familiar como tal, es decir, las formas de unión, la nupcialidad y las relaciones de parentesco; las estrategias demográficas que comprenden la natalidad, la división sexual y generacional del trabajo de reproducción doméstica, la incorporación de familiares y las deserciones y muertes; las estrategias laborales que comprenden, a su vez, la división sexual y generacional del trabajo productivo y las migraciones laborales. Por último, las estrategias de reproducción social que se refieren a la transformación de las condiciones de vida social de la familia: so-

1 Louise Tilly y Joan Scott. *Women, work and family*. Holt, Rinehart and Winston, 1978.

2 Louise Tilly. "Structure de l'emploi, travail des femmes et changements démographiques dans deux villes industrielles: Anzin et Roubaix, 1872-1906". *Le Mouvement Social*. No. 105. Paris, oct-déc. 1961. pp. 33-58.

3 Edward Shorter. *Naissance de la famille moderne*. Paris, Seuil, 1977. Coll. L'Univers Historique.

4 Elizabeth Campagnac y Lydia Tabary-Taveau. *Modes de vie. Nouveaux quotidiens ouvriers*. Centres de Recherches et Rencontres en Urbanisme, Ministére de l'Environnement et du Cadre de Vie, 1979.

5 Varias autoras. *Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*. Magdalena León (Ed.). Bogotá, 1982. 3 vols.

6 Susana Torrado. "El enfoque de las 'estrategias familiares' de vida en América Latina, orientaciones teórico-metodológicas". Mec. Inédito.

cialización de los hijos, formas de consumo, distribución de las inversiones educativas, mejoramiento del nivel de vida.

B. Metodología de la investigación

DEFINIMOS VARIAS formas de acercamiento a esta problemática, recurriendo a una información heterogénea obtenida mediante procesos diversos de recolección. Fundamentalmente, desarrollamos cuatro grandes etapas en la investigación, en cada una de las cuales recurrimos a métodos específicos para obtener la información.

Inicialmente consultamos los archivos de la empresa, que nos permitió un acceso bastante amplio, especialmente a los más antiguos. El objetivo de esta primera etapa fue el de establecer las políticas generales que Fabricato desarrolló hacia la mujer obrera a lo largo de su historia, objetivo que relativamente alcanzamos pudiendo elaborar una periodización que recoge los grandes rasgos de esta evolución. La información de los archivos fue completada con algunas entrevistas a personas con una trayectoria significativa en la historia de la empresa.

La segunda etapa de la investigación fue definida posteriormente, ante la necesidad de aportar un complemento a la información obtenida en los archivos que resultaba especialmente insuficiente en lo que respecta a la evolución de los efectivos obreros femeninos, al encontrar solo datos parciales en las nóminas antiguas. Decidimos entonces hacer un estudio exhaustivo de las hojas de vida de las mujeres obreras, contenidas en el archivo de personal de la empresa, clasificadas como jubiladas, activas y retiradas, en donde podíamos hacer el seguimiento de prácticamente todas las trabajadoras que en algún momento se vincularon con Fabricato. Pasamos revista a 1525 hojas de vida, incluyendo a las obreras de Pantex jubiladas por Fabricato y a las obreras activas en Pantex desde 1974 en que se establece la unidad de empresa entre ambas entidades, cuyas historias se desarrollan en estrecha relación y con muchas semejanzas desde la fundación de Pantex con participación de Fabricato en 1944. Sin embargo, omitimos el estudio de las retira-

das de Pantex anteriores a 1974 para no recargar inútilmente el trabajo, pues consideramos que esto no altera las grandes tendencias del movimiento de personal femenino.

De estas 1525 hojas de vida obtuvimos información sobre el año de ingreso, el estado civil, la antigüedad, el municipio de origen, el nivel de escolaridad y las causas de retiro de cada una de las trabajadoras. Esto nos permitió obtener datos generales, pero exactos sobre algunas de las características de las obreras de cada generación y pudimos igualmente establecer un cuadro bastante preciso del movimiento de personal femenino obrero en Fabricato a lo largo de toda su historia.

Definimos, entonces, cuatro generaciones de obreras en función de la periodización de las políticas de la empresa (1923-1944; 1945-1959; 1960-1973; 1974-1982), distinguiéndolas por su fecha de ingreso sin tener en cuenta su edad, tratándose, por lo tanto, más de generaciones históricas de trabajadoras que de generaciones biológicas.

Esto nos sirvió de marco para realizar la tercera etapa de la investigación, que consistió en seleccionar 20 casos de trabajadoras en cada una de estas generaciones, tratando de diversificar las situaciones sociales, de manera que estuvieran más representados los casos más frecuentes, pero sin pretender obtener una muestra representativa. Es necesario aclarar que en esta selección de la muestra tuvimos que plegarnos a factores no controlables: en el caso de las jubiladas, la no actualización de sus direcciones nos obligó, en algunas casos, a recurrir al azar aventurándonos por las calles de Bello, de vecina en vecina, aprovechando la ventaja de que la inmensa mayoría de ellas reside en Bello. En el caso de las trabajadoras activas, contamos con la colaboración de la empresa que nos facilitó la realización de las entrevistas en el Departamento de Selección de Personal. Una vez más, nuestra muestra inicial tuvo que ser modificada al presentarse inconvenientes como el de obreras en turno nocturno, en vacaciones o en licencia de maternidad o enfermedad.

Para las entrevistas, que fueron grabadas y transcritas, elaboramos una guía de entrevista que aplicamos con flexibilidad, tenien-

do en cuenta las diversas situaciones e insistiendo según el caso en algunos aspectos más que en otros. El objetivo era recoger los rasgos esenciales de las trayectorias vitales de las trabajadoras, situadas en el contexto de la historia familiar en el que se desarrollaron y definir específicamente la historia de la trabajadora en Fabricato.

Finalmente, en una etapa simultánea con las tres anteriores, efectuamos una revisión bibliográfica que nos permitió localizar la historia de Fabricato dentro del desarrollo económico, legislativo y cultural, fundamentalmente de Antioquia, con escasas referencias al contexto nacional. Teniendo en cuenta la gran especificidad que presenta el desarrollo antioqueño, consideramos que el contexto regional era el marco más pertinente.

C. Fabricato y la industria textil antioqueña

LA INDUSTRIA TEXTIL que se desarrolla en Antioquia no es continuación de una tradición artesanal inmediata. Tan solo en el siglo XIX se realizan los primeros esfuerzos para sustituir la importación de tejidos rústicos de Santander. Sin embargo, la falta de materia prima y el excesivo costo del transporte desde otra provincia impiden que estos esfuerzos prosperen.

Hacia finales de siglo, el Gobierno, con la colaboración de algunos comerciantes antioqueños, promueve la enseñanza de técnicas de tejido en las prisiones y los orfanatos. La familia Echavarría participa en la difusión de las técnicas textiles en las instituciones filantrópicas, por medio de la Sociedad de San Vicente de Paúl. El primer intento por crear una empresa textilera en Antioquia lo realizan algunos comerciantes a finales del siglo XIX pero el proyecto es interrumpido por la Guerra de los Mil Días hasta 1902 en que será fundada la Compañía Antioqueña de Tejidos, en Bello. Este segundo intento también fracasa: el capital inicial se agota antes de que la fábrica empiece a funcionar y las máquinas llegan en mal estado, al ser transportadas a lomo de mula.

Una nueva empresa, la Compañía de Tejidos de Medellín, es establecida sobre las ruinas de la anterior, esta vez con gran éxito,

bajo la dirección de su principal accionista, el comerciante don Emilio Restrepo; el cual, según su colega Enrique Echavarría, empleaba métodos dictatoriales.[7] El éxito de esta empresa permite establecer una pequeña tradición textil que estimula experiencias similares, entre las que se cuenta la fundación, en 1923, de la Fábrica de Hilados y Tejidos del Hato (Fabricato) que incorpora en 1939 a la antigua fábrica de don Emilio.

Poco a poco otras empresas son creadas en el Valle de Aburrá, estimuladas por la política proteccionista del Gobierno y por el éxito relativo de las primeras. Entre los fundadores de estas empresas se encuentran, ante todo, comerciantes antioqueños que invierten parte de sus capitales en estos esfuerzos. En 1907 es fundada la Compañía Colombiana de Tejidos (Coltejer) que llegará a convertirse en la mayor empresa textilera del país; en 1911 la Fábrica de Tejidos Rosellón; en 1923 Fabricato.

Durante las dos primeras décadas del siglo XX, se crean empresas textileras en otras regiones, entre las que se cuenta la Fábrica de Tejidos Obregón de Barranquilla. Santiago Montenegro señala cómo en 1916 existían 17 empresas textileras, de las cuales ocho estaban situadas en Medellín y sus alrededores. De ellas sólo siete tenían más de 100 trabajadores y de éstas, tres estaban localizadas en Medellín.[8] Pero a partir de la década del treinta, la industria textil antioqueña toma definitivamente la delantera como sector de punta de la industrialización nacional.

La caída de las importaciones ocasionada por la crisis de 1929 y la Segunda Guerra Mundial, sirve de estímulo para el desarrollo de una política de sustitución de importaciones. Simultáneamente, la integración nacional, reforzada por el desarrollo de los transportes y la economía de exportación del café, amplían el mercado nacional para los bienes de consumo, en particular, los textiles y alimen-

7 Enrique Echavarría. *Historia de los textiles en Antioquia*. Medellín, Bedout, 1943.

8 Santiago Montenegro. "Breve historia de las principales empresas textileras: 1900-1945". *Revista Universidad Nacional de Colombia. Revista de Extensión Cultural*. No. 12. Medellín, julio 1982. p. 62.

tos. Algunas empresas antioqueñas invierten, entonces, en la modernización y la diversificación de su producción, lo que les permite dominar un mercado que anteriormente dependía de productos de importación.

A finales de los años treinta, las empresas mejor ubicadas, localizadas en Antioquia, inician un proceso de concentración, absorbiendo otras fábricas. Fabricato compra la Compañía de Tejidos de Medellín en 1939 y Coltejer hace lo mismo con la Fábrica de Tejidos Rosellón en 1942. En 1934, se crea la empresa que llegará a ocupar el tercer lugar dentro de las grandes textileras del país, Tejidos El Cóndor, con participación de capital extranjero. Al terminar la Segunda Guerra Mundial, Coltejer, Fabricato y Tejicóndor controlan el mercado de tejidos de algodón en el país.

Entre 1939 y 1945 algunas cifras dan una idea de los cambios cualitativos en la naturaleza de estas empresas, que superan definitivamente la etapa de la pequeña fábrica y se transforman en industrias modernas. En 1936 las fábricas textileras antioqueñas empleaban un total de 3083 obreros, con un 68% de mujeres. Estos obreros representaban el 40% de los obreros empleados en las fábricas textileras del país.[9] En 1945 el primer censo industrial revela un crecimiento significativo del número de obreros ocupados en la industria textil antioqueña, que alcanzan los 14.000 y representan cerca del 53% del total de obreros de esta rama en todo el país. Del mismo modo, la producción textil del Departamento alcanza el 55% del valor total de la producción textil nacional. Coltejer y Fabricato emplean cerca del 63% de los obreros textileros de la región, cifra reveladora de su proceso de concentración. Antioquia ocupa entonces el primer lugar en el desarrollo industrial del país y produce el 24% del valor de la producción manufacturera nacional. La región conserva este primer lugar hasta la década del sesenta.

Después de la Segunda Guerra Mundial, los empresarios antioqueños realizan inversiones considerables destinadas a renovar, ampliar y modernizar los equipos: en 1950, se difunde el empleo

9 Directorio Nacional de Estadística. *Anuario General de Estadística*. Bogotá, Contraloría General de la República, 1943.

del telar automático; entre 1945 y 1958, la producción textil se multiplica por quince,[10] se introducen las fibras sintéticas, al tiempo que la producción nacional de algodón tiende a satisfacer la demanda de la industria textil nacional.

Durante los años sesenta, el mercado interno manifiesta una tendencia al estancamiento, pero empiezan a desarrollarse algunas exportaciones de productos textiles. La creciente concentración y productividad de la industria textil antioqueña genera un crecimiento lento del empleo. La producción de bienes de consumo durables se desarrolla en otras regiones y reemplaza a la industria tradicional antioqueña como sector de punta en el proceso de industrialización. Antioquia pierde el primer lugar dentro de la producción y el empleo industrial del país.

En los años siguientes se incrementa la concentración y la integración vertical de la industrial textil que es altamente competitiva y cubre casi totalmente la demanda nacional. En 1962, un estudio de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) señala el elevado nivel de automatización que tiene la industria textil colombiana, superior al de esta misma rama en Brasil, Chile, Perú y Uruguay.[11] Esto conduce a un estancamiento relativo del crecimiento del empleo y el mercado para esta industria, que se verá agravado durante la década del ochenta. En 1979 la industria textil antioqueña conserva un lugar central en el país, con el 65% del empleo obrero en esta rama y las tres principales empresas se encuentran en Antioquia, ocupando Fabricato el segundo lugar en cuanto a la producción y al empleo a nivel nacional.

D. Los empresarios antioqueños

EL CASO DE LA FAMILIA Echavarría, fundadora de Coltejer y de Fabricato, se inscribe dentro del modelo de comerciantes y de industriales que predominó en los

10 Carlos Londoño Yepes. *Origen y desarrollo de la industria textil en Colombia y Antioquia*. Medellín, Universidad de Antioquia-Centro de Investigaciones Económicas, 1982. p. 41.

11 *Ibid*. p. 55

inicios de la industrialización en la región. Los Echavarría se dedicaban a la trilla y exportación del café, así como a la importación de telas. A finales del siglo XIX habían participado en la financiación de un proyecto destinado a introducir telares mecánicos por medio de la Sociedad de San Vicente de Paúl que ellos patrocinaban. Su conocimiento del mercado nacional de telas y sus relaciones internacionales les permitieron arriesgarse con éxito en la creación de empresas textileras.

La organización familiar fue fundamental en este proceso pionero: el empirismo de los fundadores los llevó a participar activamente en la dirección de la producción y en la compra de las máquinas que iban a buscar personalmente a Europa o Estados Unidos. De este modo, establecieron relaciones directas con sus trabajadores que provenían de un mercado de trabajo en donde la mano de obra era suficiente sin ser abundante, constituida en sus inicios por las hijas de los campesinos de la región. El paternalismo que caracterizó las primeras décadas de lo que sería la gran industria textil antioqueña, encuentra aquí una de sus raíces. La necesidad de abrir un mercado a los textiles nacionales sirvió de soporte al desarrollo del espíritu nacionalista de la región, en donde, según lo relata Santiago Montenegro:

> Se llegó al punto en que se rechazaban algunas telas extranjeras con el pretexto de que su consumo era antipatriótico e inmoral.[12]

Los empresarios antioqueños, y en particular el gran patronato textilero, desarrollan una política liberal de industrialización, opuesta a la intervención activa del Estado, salvo para tomar medidas proteccionistas y arancelarias. De este modo, asumen el liderazgo del proceso de industrialización centrado hasta los años sesenta en las industrias de bienes de consumo. Desde 1944 los empresarios antioqueños se organizan en la Asociación Nacional de Industriales (Andi) que rápidamente se convierte en una poderosa organización gremial.

Simultáneamente, los industriales antioqueños se preocupan por ejercer un control total sobre la clase obrera del Departamento, con

12 Santiago Montenegro. *Op. cit.* p. 52.

el fin de reforzar su poder de negociación con el Estado. Para esto recurren al regionalismo antioqueño, utilizando y fortaleciendo la identidad católica de la región. Cuando los regímenes liberales, en particular los de López Pumarejo, promovieron el desarrollo de un sindicalismo político, dependiente en gran medida del Gobierno; los empresarios y la Iglesia Católica antioqueña trataron de oponerse inicialmente a la organización sindical de los obreros de la región para finalmente decidirse, durante los años cuarenta, por la organización de un sindicalismo adaptado a su lógica liberal.

En efecto, con el apoyo de la Iglesia Católica, que por tradición participaba en la organización de los obreros y artesanos, se crearon sindicatos cristianos en las principales empresas textileras. Estos constituyeron la base de la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC), que desarrolla un sindicalismo de empresa, con el apoyo del Partido Conservador y de la Iglesia.

Hasta los años sesenta, los empresarios antioqueños logran negociar con una clase obrera orientada por un sindicalismo dócil, interesado básicamente en promover convenciones colectivas favorables.

Dentro de este contexto, Fabricato constituye un caso típico. Desde la década del treinta, sus dirigentes acuden a los controles religiosos, instalando en el interior de la fábrica a una comunidad religiosa y a un capellán que vigilan y orientan el comportamiento de los obreros y en especial el de las obreras, concentradas en un internado. Hasta 1944 se oponen a cualquier forma de organización autónoma de los trabajadores, para finalmente permitir la constitución de un sindicato de empresa, dirigido por el capellán y afiliado a la UTC.

El desarrollo de la empresa es un ejemplo de la evolución del modelo social implantado por los grandes industriales antioqueños y que imprime su sello en la historia regional al crear un medio urbano y obrero que depende totalmente de ella. Cuando este modelo empieza a agotarse, Fabricato enfrenta en su propia escala, problemas graves que ponen en cuestión el tipo de desarrollo regional implementado hasta ese momento: urbanización acelerada de Medellín y su zona industrial en detrimento del resto del Depar-

tamento, saturación del empleo, pérdida de eficacia de los controles sociales y religiosos, fin de la hegemonía cristiana en el sindicalismo de industria y del liderazgo de la industria de bienes de consumo en el desarrollo económico.

Panorámica Fabricato – Foto: Melitón Rodríguez – Archivo FAES, Medellín.

Primera parte

Políticas de Fabricato y vinculación de la mujer a la industria

Comedor Fabricato 1944 – Foto: Francisco Mejía – Archivo FAES, Medellín

1

El "paternalismo cristiano": 1923-1944

A. Características generales

LAS POLITICAS de gestión de la mano de obra desarrolladas por Fabricato durante sus primeros veinte años constituyen un caso típico, por no decir extremo, del paternalismo industrial implementado por los grandes patrones antioqueños en esos años. La gran industria textilera antioqueña utiliza mecanismos de control de la fuerza de trabajo que combinan formas similares a las implementadas por algunos sectores de la gran industria europea en el siglo XIX, de los cuales tal vez uno de los más parecidos es el de la gran industria textilera del Norte de Francia, con un catolicismo muy particular.

Fabricato constituye, sin duda, el ejemplo en donde estos mecanismos logran su funcionamiento más eficaz, desde el punto de vista de los objetivos de la empresa. Allí, paternalismo y religiosidad se asocian para asegurar un control total sobre los trabajadores, dentro y fuera de la empresa. En este sistema, el patrón juega un papel importante, asimilando rasgos de autoridad que pertenecen al padre de familia y que poseen un respaldo religioso. Jorge Echavarría, Administrador de Fabricato durante la década del treinta es el prototipo del patrón paternalista que mantiene una relación directa con sus obreros y empleados, los conoce individualmente, está enterado de sus historias familiares e interviene en ellas sin ser solicitado. Simultáneamente, es un patrón exigente con el trabajo, presente con frecuencia en los salones de producción, conocedor del funcionamiento de cada máquina y exigente. Su autoridad, como la del padre de familia, posee un respaldo religioso y expresa una voluntad totalitaria de controlarlo todo. El paternalismo no reconoce la existencia de una esfera privada en la vida de sus trabajadores pretendiendo, por ello, orientar todos sus aspectos.

La visión paternalista impregna todos los elementos de las políticas de Fabricato hacia sus trabajadores: desde la selección de la mano de obra hasta las políticas de integración, pasando por los mecanismos de protección y control de los obreros dentro y fuera de la empresa. Esta política genera la selección de un personal constituido en su gran mayoría por mujeres jóvenes, casi niñas, solteras, de origen rural y sobre todo, hijas de familias cristianas de la región que permanecen bajo la tutela de sus hogares de orientación y son, por lo tanto, bastante sensibles al tipo de controles y estímulos implementados por la empresa.

Esta etapa se caracteriza, igualmente, por una distribución de los oficios de producción en donde la mujer ocupa casi exclusivamente los principales puestos de trabajo en tejeduría, hilandería y preparación. La productividad y responsabilidad obreras son estimuladas por medio de una ideología del trabajo como un deber de naturaleza religiosa, a través de mecanismos similares a los descritos por Weber en su célebre análisis de la ética puritana.

Fabricato desarrolla, también, mecanismos de protección de los trabajadores como son el alquiler de viviendas construidas por la empresa cerca de sus instalaciones, la creación de un internado para las obreras, dirigido por una comunidad religiosa, las ayudas para drogas y alimentos o los préstamos otorgados arbitrariamente.

La integración de los trabajadores es estimulada por medio de una ideología cristiana que intenta asimilar la fábrica a una comunidad o una familia en donde todos son responsables de todos y todos deben rendir cuentas ante el Administrador Supremo, presente simbólicamente en los salones de producción en la imagen del Corazón de Jesús.

Fabricato construye paulatinamente su imagen de empresa cristiana, que exhibirá con orgullo en el Departamento hasta la década del sesenta , cuando la religión católica irá perdiendo su poder de integración en Antioquia.

B. La selección de la mano de obra

INICIALMENTE, FABRICATO recurre a una mano de obra regional, constituida básicamente por las hijas de los campesinos y arrieros de las cercanías de Bello. Progresivamente, el área de reclutamiento se extiende hacia zonas rurales más alejadas pero sin salir prácticamente del departamento de Antioquia. Esta primera selección responde a criterios económicos y sociales, aprovechando una oferta de trabajo femenino campesino y joven que no encuentra mayores oportunidades en el mercado de trabajo local, fuera de empleos temporales y mal remunerados, como ocurre durante la época de la cosecha de café.

La primera generación de obreras de Fabricato, constituida por aquellas que ingresan entre 1923 y 1944, puede ser estudiada por medio de las hojas de vida que quedaron consignadas en los archivos de la empresa. Encontramos, así, la huella de 493 trabajadoras de las cuales 450 eran solteras (91%), 37 viudas y 6 casadas al ingresar a Fabricato. Las solteras eran en su mayoría jóvenes menores de 24 años (72%), con un 37% de menores de 18 años. Las viudas y las casadas se repartían en edades diversas. Prácticamente

todas eran de origen antioqueño, con un porcentaje importante de bellanitas (16% de las solteras, 22% de las viudas). El nivel de escolaridad era de primaria incompleta y muy pocas pasaban de primero elemental.[1]

Aunque Antioquia carecía de una tradición de tejido artesanal como ocurría en regiones como Boyacá o Santander, las pequeñas fábricas textileras de comienzos de siglo se caracterizaron por el empleo de jóvenes mujeres o niñas. La Compañía Antioqueña de Tejidos , conocida como Fábrica de Bello y dirigida por Emilio Restrepo, funcionaba allí desde 1902 y empleaba niñas de 12 y 13 años en sus telares. En 1916 esta empresa empleaba 400 mujeres y 110 hombres.[2] En 1939 es absorbida por Fabricato.

Los datos obtenidos a través de las historias de vida de 20 trabajadoras que conforman la *muestra A* nos permiten observar con mayor detalle algunas características de la política de selección durante este período. Aunque nuestra intención al seleccionar la muestra no fue la de obtener una representatividad respecto a la generación total sino poder observar un panorama de casos que permitiera analizar las situaciones típicas más frecuentes, la *muestra A* conserva, a grandes rasgos, las características generales de toda la generación en cuanto al estado civil, el origen, la edad de ingreso y el nivel de escolaridad de las trabajadoras. Sin embargo, aparecen singularidades como la presencia de algunas trabajadoras con niveles educativos de secundaria incompleta, la presencia de una obrera de origen santandereano, que constituye un caso excepcional, siendo una de las pocas obreras que en aquella época emigraron desde otro departamento con el propósito de emplearse en las fábricas textileras de Antioquia, o la presencia de una obrera casada que ingresa haciéndose pasar por soltera.

- Aunque, en su mayoría, estas trabajadoras son hijas de campesinos, pequeños propietarios rurales, jornaleros y arrieros, algunas son de origen urbano, hijas de artesanos, comerciantes, obreros independientes y obreros industriales, indicando como el empleo in-

1 Véase Cuadro 5.
2 Santiago Montenegro. *Op. cit.* p. 53.

dustrial textil representa una alternativa de trabajo para una diversidad de categorías populares rurales y urbanas ante la escasez de ofertas de empleo para sus hijas. Resulta interesante destacar la presencia de dos padres obreros industriales en un momento en que la industrialización es incipiente: uno es obrero de Cementos Argos y el otro trabaja en la Fábrica de Bello. La presencia de este último es un ejemplo de la tradición familiar que se irá configurando en el medio de los obreros textileros de la región.

La pequeña tradición textil representada por la Fábrica de Tejidos de Bello (nombre que adopta posteriormente la Compañía Antioqueña de Tejidos) en este primer período, se manifiesta en los trabajos desempeñados por las obreras antes de su ingreso a Fabricato. Si bien la mayoría se vincula por primera vez al trabajo productivo al ingresar a Fabricato (once casos) debido a la preferencia de la empresa por una mano de obra dócil, sin vicios adquiridos en trabajos anteriores, seis obreras se inician en la Fábrica de Bello. De estas, unas se integran a Fabricato cuando absorbe a la Fábrica de Bello, otras se habían retirado con anterioridad y solicitado ingreso a Fabricato en busca de mejores salarios.

Algunas trabajadoras habían realizado labores productivas en sus hogares como costureras o artesanas. Una de las obreras fue tejedora de cobijas, caso excepcional ya que provenía del departamento de Santander y fue una de las pocas trabajadoras de Fabricato que efectuó la transición del tejido artesanal al tejido industrial.

El paso por la Fábrica de Bello explica también las cortas edades de ingreso al trabajo productivo: siete son menores de 14 años, tratándose en su mayoría de obreras que se vincularon a esta fábrica siendo muy niñas, como se acostumbraba en dicha empresa, en donde, según nos cuenta una trabajadora:

En la época de don Emilio Restrepo se entraban a trabajar muy niñas, para ganarse el vestido de la Primera Comunión y les ponían banquitos para trabajar.

Es importante considerar que hasta la década del cuarenta, el empleo industrial en Antioquia es muy limitado. En 1936 todo el personal obrero empleado en Antioquia en Hilados y Tejidos era de 3.083 personas, de las cuales el 68% estaba constituido por mu-

jeres.[3] Hasta ese momento, el empleo industrial es precario y atrae básicamente a una población femenina de origen rural en busca de salario. Ospina Vásquez recoge algunas de las características de las obreras de Medellín entre 1916 y 1931. Estas eran empleadas fundamentalmente en la trilla de café y las fábricas de cigarrillos y tejidos, con jornales muy bajos que constituian, sin embargo, un ingreso superior al que podían encontrar en el campo. En efecto, los salarios femeninos en las regiones cafeteras sólo representaban el 50% del valor de los salarios masculinos y sólo concernían trabajos temporales durante la época de la cosecha.[4]

El censo de población de 1938 señala una distribución de la población activa del Departamento que revela la composición fundamentalmente rural de los trabajadores antioqueños: 70,4% de la población activa trabaja en agricultura, ganadería, explotación forestal, caza y pesca. Los empleos urbanos corresponden a la industria y el comercio que emplean respectivamente 7,9% y 5,4% de la población activa, seguidos por los servicios, los transportes y la construcción .

El proceso de desarrollo urbano se inicia en forma lenta, pero la industrialización embrionaria de Medellín y sus alrededores durante esos años estimula este crecimiento que sigue un ritmo similar en Bello y Medellín. Entre 1918 y 1938, ambos municipios duplican su población (Medellín pasa de 79.146 habitantes a 168 266; Bello pasa a su vez de 6.259 a 13.423 habitantes). Es curioso señalar como en los dos municipios, la población femenina es mayoritaria, siendo de 55,8% en Medellín y de 57,1% en Bello. Esto se debe, en parte, al empleo de mujeres en la industria y a la migración fundamentalmente masculina que se dirige hacia Caldas y otros departamentos en el proceso de colonización de tierras.[5] En

3 Directorio Nacional de Estadística. *Anuario General de Estadística*. Bogotá, Contraloría General de la Repúbica, 1943.

4 Luis Ospina Vasquez. *Industria y Protección en Colombia. 1910-1930*. Medellín, Biblioteca Colombiana de Ciencias Sociales FAES, 1979.

5 *Anuario Estadístico de Antioquia. 1938*. Vol. I, Medellín, Imprenta Departamental, 1939.

Bello, la presencia de Fabricato influye sin duda en la feminización de la población.

El reclutamiento de personal femenino, joven, soltero y de origen rural responde, en Fabricato, a la necesidad de aprovechar una oferta de mano de obra dócil y económica. Estos criterios van acompañados de exigencias morales que dan a Fabricato su mayor originalidad durante este primer período. Hacia 1945, cuando ya se ha puesto en marcha un proceso de desplazamiento del personal femenino de la industria textil, Fabricato constituye aún una fuente importante de empleo femenino, que a pesar de su precariedad, presenta ventajas considerables dentro del contexto del mercado de trabajo regional.

El censo industrial de 1945 recoge una información interesante sobre el empleo en la industria textil antioqueña, por sexo. Los datos para obreros revelan que se trata de una población joven, soltera y poco sindicalizada, refiriéndose tanto a hombres como a mujeres. La soltería predomina entre las mujeres, puesto que el 95% de las obreras son solteras mientras que los obreros lo son en un 79%.

Por otra parte, la situación comparativa entre la industria textil de Bello y la del Departamento presenta algunas particularidades. El porcentaje femenino es superior en Bello (55,6% contra 48,6%), la frecuencia de la soltería de las mujeres es similar (97,6% y 95,3% respectivamente), el matrimonio de los hombres es más frecuente en Bello (26,5% de los obreros son casados, contra 20,5% en el Departamento). Los niveles de alfabetización son similares. La escala de jornales indica la situación ventajosa de los obreros de Bello (es decir, prácticamente de Fabricato, que es la mayor textilera del municipio, pues la recién fundada Pantex no llega a los 500 trabajadores) respecto al conjunto antioqueño.[6]

Las mujeres son especialmente favorecidas puesto que el porcentaje de obreras con jornales bajos (menos de 1,25 pesos) es notablemente inferior en Bello (6,8% mientras que en Antioquia representan el 24,2%) y simultáneamente, la proporción de mujeres

6 *Primer Censo Industrial de Colombia. Antioquia, 1945.*

con salarios altos es superior en Bello (38,5% en Bello y 24% en Antioquia con jornales de 2 a 3,60 pesos). Las desventajas salariales de las mujeres respecto a los hombres están presentes tanto en Bello como en Antioquia. La mejor situación corresponde a los obreros de Bello que emplea cerca del 27% del total de obreros en la industria textil antioqueña .

C. Exclusión de la mujer casada y protección de la soltera

EN LA DECADA DEL TREINTA, Fabricato define un aspecto decisivo de su política paternalista hacia la mujer obrera que marca singularmente la existencia de por lo menos dos generaciones de trabajadoras. Los testimonios de las obreras jubiladas indican cómo en los inicios, la empresa recibió mujeres casadas, aunque fueron muy pocas (en los archivos encontramos sólo seis casos). Pero rápidamente la mujer casada es excluida. La empresa no sólo rechaza el ingreso de mujeres casadas sino que las obreras solteras que contraen matrimonio o quedan en embarazo deben retirarse. Esta regla, de la cual no hayamos ningún rastro escrito en los archivos, fue aplicada rigurosamente durante años, aparentemente aceptada e interiorizada por las trabajadoras.

Aunque es difícil precisar la fecha en que se define esta política, es factible relacionarla con la decisión de crear un internado para obreras en 1935 bajo la dirección de las Hermanas de la Presentación y ubicado contiguo a la fábrica. Esto ocurre antes de que sean proclamadas las leyes de protección a la maternidad de las trabajadoras, introducidas en 1938 y, por lo tanto , no creemos que esté directamente relacionado con éstas. Consideramos que la política de exclusión de la mujer casada o embarazada y la protección o mejor, el encierro de las solteras constituyen las dos caras de una misma actitud hacia la mujer trabajadora. Las mujeres solteras, hábiles, con una gran disciplina de trabajo y poco exigentes a nivel salarial, representan, entonces, el obrero ideal para Fabricato y otras empresas de la región. Para esto, la vida privada de las trabajadoras no debe perturbar su rendimiento. Esto explica el rechazo al empleo de mujeres casadas cuyos compromisos familiares po-

dían interferir con su trabajo y el rechazo simultáneo al empleo de mujeres embarazadas. El embarazo perturba la disciplina industrial al cuestionar la sumisión del cuerpo de la trabajadora a las exigencias de las máquinas y de la productividad. Por otra parte, el trabajo industrial resultaba difícilmente conciliable con la crianza prolongada. La mayoría de las madres antioqueñas, como la mayoría de las madres colombianas de entonces, dedicaban 15 o más años de su vida a la crianza de hijos pequeños. Sólo las viudas podían interrumpir su fecundidad más tempranamente y vislumbrar la posibilidad de un empleo formal. No resulta extraña, por lo tanto, la ausencia de un cuestionamiento de esta política que se inscribía dentro del orden natural de la sociedad.

La política de exclusión de la mujer casada permanece en vigor hasta los años setenta y no fue exclusiva de Fabricato sino que caracterizó a las grandes textileras antioqueñas durante varias décadas.

- La política de selección exclusiva de obreras solteras, y en forma secundaria de viudas, en esta generación, determina el celibato prolongado del 78% de las trabajadoras que ingresan solteras, quienes sólo logran permanecer en la empresa a condición de preservar su soltería. Paralelamente, el 10% de las solteras se retira de la empresa para casarse. La política de Fabricato coloca a la trabajadora soltera ante tres posibilidades: la primera, escogida por la inmensa mayoría en esta generación, consiste en prolongar su soltería indefinidamente hasta conseguir la jubilación; posteriormente, algunas se casarán como lo veremos en la *muestra A*. La segunda consiste en trabajar un número sustancial de años para escoger entonces un matrimonio tardío con el consecuente retiro de la empresa. La tercera consiste en renunciar al trabajo en Fabricato para cambiarlo por una estrategia matrimonial que al fallar por la viudez o el abandono, puede conducir de nuevo a la trabajadora a Fabricato, como sucedió en numerosas ocasiones.

La maternidad de las obreras no puede presentarse sino fuera de la empresa, antes o después de su vinculación. El embarazo origina el despido inmediato, aun cuando esto implique el pago de una indemnización:

> Si quedaba en embarazo tenía que irse, no solo porque la fábrica no se lo admitía sino porque la misma persona se sentía mal. Luego vino esa ley que protegía el embarazo, pero entonces, ya con esa ley, resultó una compañera, la llevaron a la Clínica de Fabricato pues no había seguro; el médico vio que era un embarazo y llamó al padre para que la confesara pues en ese tiempo todo era con tanta moral y el padre no quiso que una soltera tuviera su hijo donde estaban las casadas y se la llevaron para el Hospital de San Vicente de Paul a Medellín, bajo responsabilidad del sacerdote. Allá tuvo al hijo, pasó su parto y volvió a trabajar pero no la dejaron y le dieron 25 000 pesos de indemnización.

Un severo dispositivo de control sobre la conducta moral de las trabajadoras, dentro y fuera de la empresa, es establecido; el capellán, las Hermanas de la Presentación y las Vigilantas constituyen sus principales agentes. Pero Fabricato se esfuerza por efectuar desde el comienzo la selección de un personal que responda a sus exigencias. Para esto recurre a la recomendación de sacerdotes o parientes ya conocidos de la empresa o a la observación directa de las familias de origen cuando esto es posible. Vemos como en la muestra el parentesco aparece como el medio principal de relacionarse con la fábrica, tratándose en algunos casos del padre quien previamente hace la solicitud para sus hijas, o de hermanas mayores que ingresaron anteriormente con una referencia sacerdotal o que demostraron su buena conducta. El paisano o amigo vinculado a la empresa con alguna experiencia también puede ser un recomendante. El párroco lo es en tres casos de esta muestra.

Pero en algunas ocasiones, la presencia de un recomendante no es fundamental. En la primera generación, muchas trabajadoras ingresan por su experiencia anterior en la Fábrica de Bello o simplemente porque el cuadro familiar y físico que le presentan a la empresa es considerado conveniente. Muchas candidatas se presentan a la puerta de la fábrica durante determinados días de la semana en que el Administrador escoge a algunas, les hace preguntas y define cuales pueden ingresar. Las que no tenían suerte, ensayaban en otra empresa textil o volvían a presentarse día tras día hasta ser seleccionadas. La estatura relativamente alta era una de las condiciones

físicas apetecidas por la empresa, para facilitar el manejo de las máquinas que resultaban muy altas para la mayoría de estas jóvenes, acostumbrándose a utilizar banquitos para compensar la falta de estatura:

> Compré zapatos de tacón bien altos para quedar más alta y así poder ser escogida porque cuando eso lo escogían a uno, se paraba uno a la puerta a esperar trabajo, escogían a las más altas, yo duré dos meses sin conseguir trabajo, presentándome todos los días.
>
> En ese tiempo le daban a uno destino tan fácil, la cuestión era que alcanzara las máquinas para trabajar.

Pero las directivas de Fabricato confiaban especialmente en que un personal que procediera de familias cristianas antioqueñas constituiría, en general, buenas trabajadoras. En efecto, la formación dentro de una familia católica antioqueña suponía, en general, una noción del trabajo y una sumisión a la autoridad paterna que indudablemente facilitaron la adaptación a la disciplina industrial. El sacrificio de la maternidad y el matrimonio se presenta como una exigencia suplementaria que garantiza la total dedicación de las obreras a su trabajo. Una inmensa mayoría de las trabajadoras de esta generación responde a estas exigencias. Para ellas, el trabajo industrial se convierte en una especie de vocación religiosa que, como otras, exige castidad y soltería. En este caso, el objetivo inmediato de esta vocación lo constituye el sacrificio individual a favor del desarrollo de la unidad familiar de origen, en donde, como lo veremos más adelante, se invierten todos los esfuerzos de la trabajadora.

D. La división sexual del trabajo

DESDE SUS INICIOS, FABRICATO instala las bases para el proceso textil completo, desde la preparación del hilo hasta el teñido de la tela. De 1932 a 1948 cuenta, también, con un salón de punto y en 1940 inicia el perfeccionamiento del proceso de acabados, introduciendo la primera maquinaria de estampación. En 1922 tiene 3.284 husos y 104 telares. A partir de 1932 inicia una serie de ensanches y continuas modern-

izaciones donde la maquinaria es traída directamente de Estados Unidos por las directivas de la compañía. En 1939 incorpora a la antigua Fábrica de Bello y en 1943 cuenta con 50.000 husos y 1 500 telares.

La distribución de la mano de obra en los diferentes oficios y salones estaba marcada por una división sexual del trabajo. Los salones de tintorería, engomadoras y cardas eran fundamentalmente masculinos pues las condiciones de trabajo eran especialmente duras allí debido a las altas temperaturas. En los otros salones: hilados, telares, carretas, retorcedoras y punto, el personal femenino era mayoritario y la división sexual de los oficios estaba claramente definida. En 1936 un informe del gerente nos permite obtener una visión completa de la distribución del personal obrero por oficios y salarios. El personal femenino realiza, en su mayoría, los oficios directos: son operarias de envolvedoras y urdidoras en carretas, costureras, cortadoras, aplanchadoras en punto, tejedoras en telares y operarias de continuas en hilados. Sus jornales oscilan entre 60 centavos y 1 peso con 30 centavos. Los más altos corresponden a las obreras llamadas contratistas.

Las contratistas tenían un estatus particular entre las obreras pues eran escogidas entre las más hábiles, las más responsables o las más veteranas. Se les daba un contrato que consistía en un número determinado de máquinas (telares, continuas, urdidoras, envolvedoras, etc.) que quedaba exclusivamente a su cargo. Su salario dependía, entonces, de la producción que lograran obtener. Esto les daba la posibilidad de alcanzar salarios comparativamente altos con un buen esfuerzo de trabajo; una de ellas dice:

> Cuando entré a Fabricato sólo había 35 personas en un salón en donde estaban hilados y telares. En mecheras trabajaban unas poquitas mujeres solas, había una pequeña sección de mecheras, una de envolvedoras, de carretas, de telares. Eran más mujeres y todas eran jóvenes como yo, la más vieja era la fundadora, Carolina Tamayo. Había niñas porque entonces iban a pedir destino y se los daban fácilmente, no había que ir donde el médico. Al comienzo me pagaban 1,50 pesos, después 2 pesos y durante mucho tiempo 3 pesos y cuando me dieron contrato me pagaban 7 pesos. Desde que

> entré había contratos que era lo más codiciado pero había que aprender primero, estar un tiempo de ayudante y esperar a que una se enfermara para que le dieran a uno contrato. Se los iban dando a las más viejas, a las que llevaran más tiempo de estar al día. Desde reunidoras y luego en peinadoras, siempre tuve contrato.

Los salarios de los obreros no contratistas, hombres o mujeres, eran inferiores a los de éstas: entre 50 y 70 centavos para oficios como bobineros, limpiador de telares, montador de cilindros, ayudante de lizos, proveedor de hilaza, etc. Pero los salarios más altos eran obtenidos por los obreros calificados. Los mecánicos de telares ganaban hasta 3,70 pesos diarios, los engomadores hasta 2,35 pesos. La discriminación sexual se hacía sentir en la remuneración de los vigilantes. Los hombres ganaban alrededor de 2,50 pesos mientras que las mujeres, cuya función consistía en vigilar "la moral y las buenas costumbres", solo recibían 99 centavos.

Si observamos las características de la incorporación al proceso productivo de las obreras de la muestra, vemos como doce ingresan como tejedoras, siete como hilanderas y una como limpiadora de máquinas. El entrenamiento se hacía directamente en los salones y duraba en función de la capacidad de asimilación de la trabajadora. Las que provenían de otra fábrica textilera desempeñaban fácilmente el mismo oficio. Posteriormente vemos como los oficios que durante más tiempo desempeñaron las obreras son los de hilandera y pasalizos, encontrándose, en general, una gran estabilidad en el oficio puesto que la mitad de las obreras de la muestra conserva su trabajo original durante todo el período de vinculación a la empresa. Sólo una desempeña dos oficios y el resto cambia de ocupación tres o más veces. En este último caso encontramos varias situaciones: siete casos de desplazamiento a un oficio de menor categoría, en general al final del período productivo de la trabajadora, al disminuir su rendimiento o a consecuencia de la implantación de los sistemas de ingeniería industrial. En cuatro casos se trata, al contrario, de promociones : tres de ellas adquieren el estatus de empleadas y una el de vigilanta. Estas dos últimas situaciones significan fundamentalmente una promoción social al cambiar el estatus de la trabajadora en la empresa pero no implica un alza de salarios

significativa, representando inclusive, en el caso de la vigilanta, una reducción en el salario:

> Yo entré a Telares y trabajé unos 15 años, luego me pasaron de oficinista a un salón de telares. La fábrica de arriba se fue acabando, quebraron las máquinas y las mandaron poco a poco a Fabricato. El trabajo era el mismo . Había más personal en Fabricato y telas más difíciles pero ya conocíamos el oficio. Me dio gota y no pude seguir trabajando parada. Me pusieron en Lizos unos días, luego resultó un puesto en una oficina y un doctor dijo que me iban a ensayar a ver, yo les dije que había estudiado algo pero hacía muchos años y allá me dejaron. Trabajé mucho tiempo. Había estudiado hasta primero de bachillerato en Cisneros con las Hermanas de la Presentación.

La principal forma de promoción que representa un aumento salarial importante, es la obtención de un contrato que concierne a once obreras en la muestra. La regresión profesional afecta a siete trabajadoras y consiste, en la mayoría de los casos, en la pérdida del contrato para pasar a un oficio de carácter residual, de los que se crearon para ubicar temporalmente a las obreras desplazadas por la ingeniería industrial, como nos lo describe una trabajadora:

> En esas entró el "control" y nos pasaron a un grupo de obreras que sobrábamos a la fábrica de abajo, ahí trabajábamos todas una máquina, ahí arreglábamos hilo, a veces barríamos...

E. Autoridad patriarcal y vigilancia moral

EL PRIMER REGLAMENTO interno de trabajo, establecido en agosto de 1924, expresaba la estructura vertical y la disciplina que se exigía en la fábrica. El administrador de fábricas era el representante del gerente, máxima autoridad, cuya presencia era permanente en los salones de producción; controlaba el trabajo, fijaba jornales, establecía sanciones y despidos. El horario de trabajo era de 6:30 a.m. a 11:15 a.m. y de 12:00 a 5:15 p.m., en total diez horas con un descanso de 15 minutos para fumar y comer. Se cerraba la puerta principal cinco minutos después de la

hora de entrada y cuando se faltaba al trabajo se corría el riesgo de ser suspendido. Se pagaba el sábado en la tarde . Los daños causados por descuido o intención eran descontados al trabajador responsable.

Además de las prohibiciones usuales sobre el ingreso de licores o armas, sobre peleas e insultos, discusiones políticas o religiosas, en Fabricato se ponía especial interés en la vigilancia de "la moral y las buenas costumbres". Este reglamento fue modificado en 1935 para introducir los cambios en la jornada de trabajo, desde entonces de ocho horas. A partir de 1946 el reglamento interno adquiere un carácter menos autocrático.

A pesar de la estrecha vigilancia moral, se dieron casos de chantaje sexual del vigilante o jefe hacia las trabajadoras. Estos se ventilaban con mucha discreción pero cuando se presentaba embarazo, la trabajadora era expulsada inmediatamente de la empresa, cuyas directivas, ejercían presión a favor del matrimonio de los concernidos. En los archivos encontramos sólo dos casos reportados, uno de los cuales ocurre en 1935 cuando tres obreras se quejan del asedio sexual del Jefe de Depósito y declaran bajo juramento que este "las lleva a partes oscuras para tocarlas, les dice piropos, las chantajea con besos, les pone multas si lo rechazan."

El control moral conduce a decisiones arbitrarias de esta naturaleza: en 1933 una obrera es despedida por *simpática*. En efecto, en una carta del 7 de enero de ese año, el Administrador, Jorge Echavarría, se dirige al Inspector Departamental de Fábricas para explicar por qué no reintegró a una obrera, con estos argumentos:

> Me da pues temor, de que esta niña tan viva y tan simpática me complique la situación con el mecánico Jefe, hombre especialmente serio y juicioso, pero que ha sido uno de los blancos de la simpatía de esta niña.

Las vigilantas, como guardianas de "la moral y las buenas costumbres" en la fábrica, debían tener una conducta intachable. En los archivos está señalado el caso de una vigilanta despedida en 1940 por tener malas relaciones con las obreras y además, porque "se hacían comentarios desfavorables con respecto a su conducta moral en la calle."

El carácter autoritario del paternalismo de los primeros dirigentes de Fabricato y de toda una generación de patrones antioqueños, se expresa en ese control moral sobre la conducta en la fábrica y la vida privada de los trabajadores, y muy especialmente de las trabajadoras, así como en la severa disciplina que se ejerce en los salones y el control del tiempo.

La disciplina dentro de los salones de producción es recordada por las trabajadoras como uno de los aspectos más significativos de aquella época. Algunas obreras *ejemplares*, que interiorizaron las exigencias de la fábrica, hablan con orgullo de su vida consagrada al trabajo, de su extraordinaria disciplina y dedicación a Fabricato que aparece como un padre exigente al que se esfuerzan por complacer:

> Fabricato fue una empresa en la que el personal que tuviera voluntad lo ayudaban. Aprendimos mucha cosa, sobre todo moral, se trabajaba como hermanos. El supervisor que tuvimos en telares, que fue fundador y mecánico de telares, que después se hizo cargo de telares, manejaba muy bien su familia de telares, conocía a cada obrero y sabía por cual podía responder y por cual no. Fuimos muy preferidas en cuestión de trabajo, fuimos muy guapas.

Otras, en cambio, recuerdan como una pesadilla esa disciplina no exenta de humillaciones:

> Uno no podía pasarse una peinilla faltando cinco minutos para salir, no podía moverse del puesto antes de tocar esa sirena, era una suspensión, había mucha vigilancia, trabajábamos bastante, no nos podíamos comer ni una naranja allá, teníamos que comer paradas, no nos tenían ni una cómoda ni un desvestidero, tenían un cuarto con un palo y unos clavos y allá colgábamos las cosas...Para el sanitario teníamos que salir a un corredor, ir donde una señora y si nos demorábamos un poco cambiándonos un paño o en fin, nos golpeaban en la puerta con un palo de escoba: Quiubo, ¿usted se va a quedar ahí?

Las suspensiones de uno o varios días por faltas de disciplina eran corrientes y para dar una idea de los posibles causales, veamos algunos ejemplos recogidos al azar en las hojas de vida. Tenemos suspensiones de un día:

Por sentarse en horas de trabajo (1948).
Por arreglarse antes de la hora (1951).
Por charlar y suspender el puesto (1950).
Por no tener el delantal puesto en horas de trabajo (1954).
Por alistarse faltando dos minutos (1945).
Por llenar muy mal las baterías (1952).
Por desobedecer a la vigilanta (1950).
Por perder tiempo (1951).
Por descansar en horas de trabajo (1950)..

Las suspensiones de dos días eran menos frecuentes, veamos algunas:

Por prender un cigarrillo en el salón (1950).
Por producir mala mercancía (1936).
Por su rebeldía y mala voluntad para cumplir las órdenes que le dan los superiores (1963).

Vemos como se mezclan motivos disciplinarios con otros de trabajo, rendimiento y calidad, los cuales serán controlados con otros métodos al introducirse la ingeniería industrial. A partir de los años sesenta, las suspensiones se hacen excepcionales, siendo reemplazadas por llamadas de atención. Sin embargo, hubo algunas trabajadoras, dentro de aquella élite de contratistas ejemplares, que pudieron enorgullecerse de haber trabajado más de 20 años sin recibir ninguna suspensión o llamada de atención:

Nunca me suspendieron, al contrario, ganaba premios por no faltar en el año, llegué a trabajar 16 años sin faltar un minuto. A medida que acumulaba años aumentaba el premio. Hasta que un día me quedé dormida y me enfermé de tristeza por haber perdido el premio. Ya entonces le daban a uno 160 pesos o más bien 16. Eran pocas las que aguantaban tanto tiempo, Mira Bedoya era la otra.

F. Modernización y masculinización

LA REDUCCION de la jornada de trabajo a ocho horas mediante el decreto ejecutivo 895 de 1934 y de la ley 10 de 1934, ocasiona transformaciones importantes en la organización de la fábrica que constituyen los primeros intentos por

racionalizar los sistemas de trabajo. El 5 de septiembre de 1934, el informe del gerente señala las "variaciones radicales y costosas" que han debido introducirse a raíz de la nueva jornada, agregando:

> Debido al buen personal con que contamos, nos fue relativamente fácil enseñar a los nuevos obreros que nos vimos precisados conseguir para establecer varios turnos y hacer trabajar las máquinas 12 horas diarias con un rendimiento mayor.

Sin embargo, hasta 1941 encontramos datos en los archivos que indican las dificultades para institucionalizar la nueva jornada de trabajo. En 1939, una carta de la Inspección Seccional del Trabajo revela que el Inspector Auxiliar en su visita a Fabricato, constata que los obreros trabajan más de las ocho horas diarias y las 48 semanales. La empresa opta, entonces, por solicitar continuas dispensas ante la Inspección Nacional del Trabajo para trabajar una novena hora, pagada conforme a la ley, debido a la necesidad de aumentar la producción para responder a la demanda creada por la guerra. Y agrega:

> Gracias al moderno equipo, las condiciones higiénicas y la organización del trabajo, nuestros trabajadores no están obligados a rendir un esfuerzo tan notable que en el curso de las ocho horas de jornada se agote su capacidad(...)la mayor parte de las máquinas especialmente en las secciones de abridoras, cardas, hilados y telares son automáticas y el trabajo se limita a la vigilancia y a una labor de habilidad, con casi ningún esfuerzo físico.

A pesar de que estas optimistas consideraciones sobre las condiciones de trabajo no eran compartidas por los obreros, como lo veremos en los testimonios que hemos recogido, las dispensas eran autorizadas sistemáticamente. La empresa tarda varios años en instaurar un sistema racional en la organización del trabajo. Los tres turnos de ocho horas consecutivas no se implantan sino a finales de los años 40. Es interesante destacar, sin embargo, la existencia de un Informe sobre el salario, realizado en la Fábrica de Bello en 1935, que sintetiza un primer esfuerzo por racionalizar los sistemas de pago y favorecer la productividad obrera. Ya entonces se menciona el sistema de Taylor pero su implantación en la industria antioqueña no se hace sistemáticamente antes de la década del cin-

cuenta. Es posible que este informe tenga alguna relación con las experiencias realizadas por la Escuela de Minas en donde se dispensaban, entonces, nociones de organización científica del trabajo a los Ingenieros allí matriculados. El profesor Alejandro López realizó en aquellos años algunas experiencias prácticas de aplicación de estos métodos en algunas empresas antioqueñas, dirigiéndose particularmente a los servicios públicos. Algunos casos fueron estudiados minuciosamente por Alberto Mayor en su valioso libro sobre la Escuela de Minas.[7]

Hacia finales de este período la relación hombremujer en los salones de producción comienza a modificarse. Se introducen hombres en los oficios directos, especialmente en hilados y telares, siendo más lento el proceso de masculinización en Carretas.[8] Alberto Mayor relaciona la masculinización más rápida de estas áreas con un proceso igualmente más rápido de modernización, señalando una estrecha determinación entre estos dos factores.[9] Si bien es cierto que existe una relación entre modernización y masculinización en la industria textil y en otras ramas industriales, esta no es automática. En el caso de Fabricato, la modernización se acompaña de un proceso de masculinización que resulta ser un efecto indirecto de la modernización. En realidad, la modernización de equipos y la racionalización de los sistemas de producción van juntas. De esta última hace parte el establecimiento de turnos de trabajo que facilitan una productividad máxima en el uso de los equipos. La necesidad del turno nocturno se hace sentir en forma más imperiosa hacia 1941 y es un factor esencial en la masculinización. En efecto, los criterios morales hacen que Fabricato sea reacio a emplear mujeres en la noche, como lo expresa el Gerente en carta ya citada del 27 de febrero al Ministro de Trabajo:

> Además, la empresa quiere evitar en cuanto le sea posible los problemas morales y de otro orden que pueden crearse con el trabajo nocturno, especialmente en la salida de su personal femenino a altas horas de la noche.

7 Alberto Mayor Mora. *Op. cit.*
8 Véase cuadros 8, 10 y 12.
9 Alberto Mayor Mora. *Op. cit.*

La modernización se acompaña también de una mejora en los salarios que atrae a un personal masculino. En la década del cuarenta, Fabricato empieza a desarrollar estas ventajas comparativas: en 1942 introduce una bonificación extraordinaria de fin de año igual a medio sueldo para empleados y a los jornales de dos semanas para obreros. También una bonificación sobre el alza del costo de la vida que se liquida semanalmente, adelantándose a la que prescribirá la ley en 1944 relacionada con las variaciones mensuales del costo de vida obrero. En 1944 Fabricato inaugura las vacaciones colectivas de 15 días solares en Navidad y desde 1940 reconoce un salario de 50 centavos los jueves y viernes santos en que estaba cerrada la empresa. En 1943 decreta el jornal en días feriados y domingos, completo para jornales inferiores a 80 centavos y de 80 centavos para los demás. Así se va esbozando una importante transformación en la política general de la empresa y en su concepción del obrero ideal que se hará más evidente en el período siguiente. De una política paternalista, basada en la integración religiosa de un personal mayoritariamente femenino y mal remunerado, se pasa a una política de consolidación de una mano de obra masculina estable, obreros fordianos, padres de familia con salarios altos y considerables ventajas extra-salariales que aseguran su integración. Veamos por el momento la opinión de una de las obreras de entonces:

> Los obreros entraron cuando necesitaban más producción y trabajaban de noche, entraban a las 8 de la noche y salían a las 4 de la mañana. Ya a lo último, que los hombres estaban dando más rendimiento, que faltaban menos, que las mujeres había unas que faltaban cada ratico, cada mes como se dice, se enfermaban mucho y entonces ya empezó la competencia con los hombres que también eran pulidos.

Las obreras de esta primera generación, en general, y los casos que recogimos en la *muestra A* constituyen obreras ideales que responden a los primeros parámetros definidos por la empresa. Los datos sobre la generación global indican una extraordinaria estabilidad puesto que el 66% trabaja más de 20 años (incluyendo retiradas y jubiladas), de estas, el 42,9% trabaja más de 25 años y

19,9% más de 31 años.[10] Las cifras para jubiladas son, por supuesto, más altas encontrando en términos globales que el 82% se jubila después de 20 años de trabajo, el 53% con más de 25 años y el 24,7% con más de 30 años. Así mismo, las cifras para las retiradas son altas, pues el 38,9% se retira después de 16 años de trabajo en la empresa y el 89,2% con más de 10 años.[11]

Entre las causas de retiro, el despido explícito sólo aparece excepcionalmente y concierne únicamente a 6,6% de las retiradas, pero posiblemente en ese 30,4% de obreras retiradas sin causa explícita en la hoja de vida, se encuentran despidos encubiertos en donde el embarazo o la "mala conducta" pueden figurar. También pueden estar representadas en forma importante obreras desplazadas como personal sobrante a raíz de la implantación de la ingeniería industrial en los años cincuenta.[12]

Casi todas las trabajadoras de la *muestra A* vivieron el período de implantación de los métodos de ingeniería industrial a partir de 1953, que tuvo importantes repercusiones en las condiciones de trabajo, como lo explicaremos posteriormente. Bástenos señalar por el momento algunas de las principales consecuencias de este proceso para las obreras de la primera generación. Seis obreras de la muestra no se ven afectadas por este cambio, bien sea porque desempeñan en ese momento un oficio complementario, que no es modificado por la ingeniería estandar, porque ya han sido promovidas a empleadas o vigilantas o porque ya se han retirado de la empresa. Para la mayoría, nueve casos, la ingeniería industrial representa fundamentalmente un aumento en la carga de trabajo pues se trata de obreras contratistas en telares e hilados que logran asimilar los nuevos métodos de trabajo. Veamos algunos testimonios ilustrativos:

> Sufrimos mucho cuando entró Ingeniería, un señor con una tablita detrás de uno todas las ocho horas sin saber de que se trataba y uno déle y déle. Con la Ingeniería pusieron la humidificación, el aire acondicionado. Antes las máquinas trabajaban a ventana abierta y

10 Véase Cuadro 5.
11 Véase cuadros 6 y 7.
12 Véase Cuadro 6.

trabajaban mal, al poner el aire acondicionado mejoraron bastante y la gente fue sobrando. Aumentaron, ya una persona podía hasta con nueve máquinas, los que sobraban los iban trasladando a otros salones e iban quedando los que rendían más y yo con esa necesidad de trabajar y cuando eso en la semana desayunaría una vez. Allá iba esa persona a terminación o a telares, allá, con el tiempo, iba a sobrar gente, la persona iba asustada, iba desconsolada porque la habían sacado de su trabajo que sabía, entonces allá no daba rendimiento y como no había esa ley de la estabilidad de la persona, entonces le decían, usted no está dando rendimiento, la vamos a liquidar y entonces la persona se iba y ya entonces era difícil colocarse porque en el 43 o en el 45 se iba uno de allá y tenía puesto en Coltejer pero ya en ese tiempo la cosa era muy difícil y la gente se salía, la echaban, uno de miedo que lo echaran aguantaba.
Cuando entró el estándar pasaron directamente de 11 a 22 telares, era un trabajo muy pesado pero ya subió el pago a 18, 20 pesos, era mucha plata, después subieron a 30 y luego 40 telares, siempre con las mismas máquinas, muy duro el trabajo. Salía uno de muerte, pero uno se hacía matar y trabajaba y bregaba por no dejarse quitar el contrato y salir adelante. Cuando mi mamá se enfermó me tocó buscar un contrato mejor, le pedí al jefe de telares que me pasara a "la once" que eran telares de supernavales donde se ganaba 12 y 14 pesos, le decían "la once" porque eran once telares, con un área de cinco o seis contratos. Había "la doce", "la diez", "la veinte" de coleta Gloria. Entonces le quitó el contrato a una muchacha Celina que lo tenía muy caído; me tocó aprender en esos telares que tenían la palanca en otra forma, pude parar ese contrato y me lo dejaron como veinticuatro años(...).Con la Ingeniería, uno aprendió a hacer las cosas como mejor hechas; por ejemplo, esos patrullajes a los telares, hacerlos como en orden y eso le ha servido a uno para hacer las cosas al derecho, con orden, claro que muy duro. Las que no podían, les quitaban los contratos, las ponían a llenar baterías, a revisar o a pasar revientes.

Algunas de las obreras de la muestra fueron desplazadas como personal sobrante (cuatro casos). Una de ellas a un oficio residual, las otras a oficios complementarios sin contrato ni incentivo. La

hermana de una de ellas fue despedida en 1962 al no ser posible reubicarla. Y algunas, de las que tenemos un caso en la muestra, fueron promovidas gracias a la ingeniería industrial, convirtiéndose inicialmente en observadora de frecuencias ("un señor con una tablita detrás de uno"...):

> Me pasaron de observadora de frecuencias, el trabajo consistía en mirar al contratista y las causas de los revientes, la numeración de la máquina, la hora en que llegaba, el tiempo en que estaba parada la máquina, las causas, si era daño mecánico, eléctrico o descuido del trabajador, porque muchos no eran rápidos...

En general, el nivel de disciplina y adaptación al proceso productivo era tan alto que permitió a una mayoría de las obreras de esta generación asimilar sin demasiado traumatismo la etapa de la ingeniería industrial. Pero esto sólo fue posible por esa moral del trabajo que les exigía demostrar que eran buenas trabajadoras, guapas, con una capacidad de resistencia física y nerviosa extraordinarias. El compromiso de estas trabajadoras con sus familias constituye indudablemente un factor determinante dentro de su adaptación al esfuerzo industrial.

La ética del trabajo predominante en Antioquia y estimulada por los patrones de fábricas en las primeras décadas de la industria regional se asimila, en parte, a la ética protestante estudiada por Weber.[13] El trabajo se presenta como una vocación de carácter religioso, como un compromiso del individuo con Dios, con algunas diferencias significativas. El calvinismo estudiado por Weber exige del individuo una responsabilidad frente al trabajo sin esperanza en la medida en que su doctrina se basa en la predestinación que presupone la salvación o condena del individuo, independientemente de sus actos en la tierra. No obstante, la predestinación no se convierte en fatalismo, haciendo indiferente cualquier esfuerzo terreno, sino que se transforma en un incentivo económico . Así, el individuo, al actuar conforme a la ética calvinista, se convence a sí mis-

13 Max Weber. *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona, Ediciones Península, 1971.

mo y a la sociedad de que está predestinado a la salvación, de que hace parte de los elegidos.

En Antioquia, la ética del trabajo como deber religioso se inscribe dentro de una concepción católica del mundo, en donde la salvación se gana en la tierra no sólo por medio de un comportamiento en total acuerdo con los principios religiosos, sino también gracias a una serie de rituales de expiación, de rezos, de apelaciones a la intervención de determinados santos, que no existen dentro del protestantismo. No obstante, se puede afirmar que en Antioquia predomina un catolicismo pragmático, eficiente. El trabajo es altamente valorado, especialmente si es productivo, si produce dinero. Estos valores, un tanto sui-generis, que tienen raíces históricas, permanecen vigentes en Antioquia hasta mediados del siglo XX e intervienen en el proceso de industrialización. Constituyen un incentivo real en los primeros años de la industria, siendo Fabricato un ejemplo en este proceso. El patrón intenta, entonces, asimilarse al padre de una familia que comparte los mismos intereses. La lealtad del obrero con la fábrica, su responsabilidad en el trabajo deben ser interiorizadas, constituirse en un principio moral, en un deber ético que no sólo compromete al obrero u obrera con la fábrica y el patrón sino también con Dios.

Los dirigentes de Fabricato habían colocado carteles en los muros de los salones de producción, con máximas como estas, recogidas por el periodista Juan Roca Lemus –Rubayata– en 1941:

Trabajar es orar.

Diga siempre la verdad.

Si usted no quiere ser honrado por virtud, séalo por conveniencia.

Dentro de esta misma actitud, Alberto Mayor se refiere a la práctica generalizada en las fábricas antioqueñas de comienzos de siglo, de intronizar al Sagrado Corazón de Jesús en cada salón como una forma de poner en evidencia la vigilancia divina. Entonces, se acostumbraba hacer esta entronización no sólo en las fábricas y lugares públicos sino también en los hogares .

Los patrones antioqueños son pragmáticos y saben que la productividad obrera no se puede alimentar únicamente por medio de un compromiso ético . Este contribuye, pero con la ayuda de incen-

ivos más visibles como son inicialmente las ventajas económicas nodestas , las facilidades para adquirir vivienda, la atención médi-:a o el acceso a un salario comparativamente favorable y a un empleo estable.

Las obreras de las primeras generaciones son especialmente sen-sibles a estos mecanismos y no exigirán demasiado a cambio de un trabajo dedicado y constante. Más adelante el pragmatismo le ga-nará al sentimiento religioso y terminará por disociarse de este.

Taller de telares 1937 – Foto: Francisco Mejía – Archivo FAES, Medellín.

2

Implantación de la ingeniería industrial: 1945-1959

A. Características generales

ESTE PERIODO ESTA MARCADO por el proceso de implantación de la ingeniería industrial, ingeniería estandar, Organización Científica del Trabajo o simplemente "el Control" como lo llamaban los trabajadores. Este proceso se lleva a cabo de manera sistemática a partir de 1953 cuando el ingeniero Jorge Posada, graduado en la Escuela de Minas de Medellín, pone en marcha la aplicación progresiva del sistema de incentivos a la producción en las diferentes áreas de la empresa. Sin embargo, como lo habíamos señalado, desde la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, Fabricato venía haciendo intentos por modificar

la organización del trabajo y el funcionamiento de equipos, en busca de mayor productividad.

Simultáneamente, la racionalización del trabajo genera una marcada acentuación del fenómeno de masculinización del personal obrero que se había observado en el período anterior. Estos dos fenómenos son las transformaciones más importantes que afectan a Fabricato durante esos años en cuanto a la selección e incorporación de la fuerza de trabajo.

Estas se realizan dentro del contexto de crecimiento, continuos ensanches, modernización de equipos e introducción de nuevos procesos en el acabado de telas lo que atenúa la aparición de despidos masivos de personal ya que la fuerza de trabajo liberada por la racionalización es ubicada parcialmente en los nuevos puestos creados por los ensanches.

Fabricato introduce equipos de sanforización en 1950, de Everglaze en 1951, adquiere equipos de tejeduría Draper y Crompton en los Estados Unidos en 1946 realiza ensanches en telares en 1945, 1947 y 1951; en tintorería, carretas e hilados en 1949 y 1952. Compra, además, los activos de la Compañía Colombiana de Hilados en 1958, los de la Fábrica de Obregón de Barranquilla en 1957. Entre 1950 y 1959, el patrimonio de la compañía pasa de 72'042.000 a 163'787.000 y el capital suscrito y pagado, de 15 millones a 21'692.000. Fabricato inaugura en 1951 la represa de La García y la casa de fuerza para asegurar su autoabastecimiento en energía y en 1955 crea un cuerpo de bomberos dentro de las instalaciones de la empresa en Bello, lo que da una idea del creciente gigantismo que va adquiriendo la empresa.

B. Selección de la mano de obra

1. Mercado de trabajo y desplazamiento femenino

DURANTE ESTE PERIODO, el desplazamiento de la fuerza de trabajo femenina es intenso. El movimiento de personal obrero femenino indica en el quinquenio de 1950-1954 una disminución en el número de ingresos que se agra-

va entre 1955-1959 dejando un saldo negativo en términos absolutos. El número de ingresos femeninos es entonces inferior al número de retiros y jubilaciones femeninas de esos años.[1] Los retiros femeninos aumentan considerablemente, pasando de 18 en el período 1950-1954 a 302 en 1955-1959, al tiempo que las jubilaciones se incrementan, lo que producirá una reducción considerable de la participación de la mujer dentro del personal obrero de Fabricato.

Aunque no contamos con cifras globales que permitan medir la caída del porcentaje femenino, podemos considerar algunos datos parciales que dan una idea suficiente del fenómeno. En 1957, el porcentaje de mujeres en telares había disminuido a 27,5%;[2] en 1958, en Hilados era del orden de 24%;[3] (durante el período anterior, 1923-1944, estas proporciones eran del orden del 75%). En Fabridos, antigua Fábrica de Tejidos de Bello, en 1957 el personal femenino en Producción no llega al 30%.4 Podemos suponer que en Fabricato la proporción era similar pues sabemos que en 1965, la participación femenina en Producción descendió al 13%.[5]

El caso de Fabricato está estrechamente vinculado con la evolución demográfica de Bello, en donde el crecimiento industrial de esos años se hace, en gran medida, con base en el desplazamiento femenino. De 1938 a 1951, la participación femenina en la población activa de este municipio desciende del 44,3% al 26,7% debido a que el empleo masculino se incrementa en un 173% mientras el femenino sólo lo hace en un 25%. De igual modo, entre 1951 y 1964 el empleo masculino en Bello crece en un 94,6% mientras el femenino sólo lo hace en un 22%. La participación femenina en la población económicamente activa desciende al 18,6%.[6]

Este desplazamiento se inscribe dentro de una tendencia que afecta a la industria textil, la industria manufacturera y el mercado

1 Véase Cuadro 14.
2 Véase Cuadro 8.
3 Véase Cuadro 10.
4 Véase Cuadro 2.
5 Véase Cuadro 1.
6 Véase Cuadro 23.

de trabajo femenino en Antioquia. En efecto, las transformaciones que afectan la distribución de la fuerza de trabajo regional en los dos períodos intercensales que van de 1938 a 1964 indicando un proceso intenso de urbanización e industrialización con una disminución importante del porcentaje de población dedicada al sector primario (en 1938, la población dedicada a la agricultura, ganadería, caza y pesca representa el 70% de la población activa, en 1951 el 51% y en 1964 el 45%) se realizan en medio de una participación decreciente de la mujer en la industria. En 1945 las mujeres representan el 38% del personal de la industria antioqueña, en 1951 el 29% y en 1964 el 24%.[7]

En 1951 la participación femenina en la población activa antioqueña desciende al 16%, lo que se debe parcialmente a una subestimación de su participación real en la agricultura, estimada en 2,5%. La distribución de la población femenina económicamente activa por sectores de actividad en ese año, revela algunas características importantes del mercado de trabajo femenino en el Departamento. El sector que mayor personal femenino absorbe es, entonces, el de servicios que ocupa el 55% de la población económicamente activa femenina (pero solo el 12,5% de la masculina), dentro del cual la categoría de servicio doméstico ocupa el 42% del total de mujeres activas, señalando un agudo desplazamiento de la mujer hacia sectores informales.

La industria de transformación ocupa el segundo lugar empleando el 26% de la población económicamente activa femenina. Dentro de este sector, la industria textil emplea al 11% de las mujeres activas, lo cual representa aún un porcentaje significativo. Pero la tasa de participación femenina en la industria antioqueña, en general, marca un considerable descenso entre 1945 y 1951, pasando del 38% al 28% de la población económicamente activa. Esto se debe, en parte, a la pérdida de peso de la industria artesanal que empleaba fundamentalmente mujeres, pero también a la exclusión de la mujer de los sectores industriales que se van modernizando,

7 Véase cuadros 20 y 21.

como ocurre en la industria textil. Allí, la participación femenina en 1945 era del orden del 49% y en 1951 desciende al 39%. Para 1964 la participación femenina en la industria de transformación antioqueña continúa su descenso, llegando al 24%. Para ese año, el engrosamiento del sector "servicios" continúa, superando en volumen de empleo al sector industrial.[8] Este sector emplea, entonces, el 57% de la población económicamente activa del Departamento.

La industria, a pesar de su crecimiento en esos años, no logra absorber mas que una pequeña parte del incremento de la población económicamente activa del Departamento. Esta limitación en el crecimiento del empleo industrial genera un desplazamiento de la fuerza de trabajo hacia sectores como los servicios y el comercio, que comprenden en buena parte actividades de tipo informal.

La situación es especialmente grave para las mujeres, quienes no sólo son desplazadas cualitativa y cuantitativamente de la industria sino que en el mercado de trabajo son expulsadas progresivamente del sector industrial hacia los servicios, donde ocupan esencialmente el oficio de empleadas domésticas, viéndose excluídas de las ventajas salariales y prestacionales que la clase obrera fue adquiriendo en Antioquia.

Sin embargo, el caso de Bello conserva su especificidad por tratarse de una ciudad industrial cuyo empleo depende fundamentalmente de Fabricato. Para 1964 los datos de obreros en Bello indican una participación femenina del 13%. Como categoría ocupacional, los obreros representan el 52% de la población activa total, el 55% de la masculina y el 37% de la femenina.[9] Puede deducirse que el incremento del empleo masculino en Bello se debe, en gran medida, al crecimiento industrial, lo que no ocurre a nivel departamental en donde el comercio y los servicios tienden a absorber una mayor proporción de fuerza de trabajo.

8 Véase Cuadro 22.
9 Véase Cuadro 23.

2. Política familiar y exclusión de la mujer

EL DESPLAZAMIENTO en la selección sexual del personal aparece como la principal transformación en este período en cuanto a los criterios de selección. Este se encuentra estrechamente ligado al desarrollo de una política destinada a favorecer la constitución de familias obreras a cuya cabeza se encuentre el obrero de Fabricato, padre de familia. Según la expresión de Jorge Posada, la empresa justifica entonces su preferencia por el personal masculino por medio de su política familiar, aduciendo que "Al colocar a un hombre, resolvía el problema de una mujer".

Aunque no tenemos datos sobre el estado civil de los obreros que ingresaron en aquella época, hay indicios del incremento del número de casados en la importancia que va adquiriendo la familia obrera en la política social de la empresa. Síntomas de esto son la afiliación a la Caja de Compensación Familiar de la Asociación Nacional de Industriales –ANDI– en 1954, la introducción de primas de maternidad y matrimonio para el personal masculino y sus esposas en la Convención Colectiva de 1956, las becas de bachillerato para hijos, la educación familiar a cargo del Secretariado Social.

Síntomas indirectos de la importancia del matrimonio entre los obreros de Fabricato son, así mismo, los crecientes retiros femeninos por matrimonio. Del total de la *generación B* de trabajadoras, constituída por las 621 obreras que ingresaron en este período, tenemos que 386 (cerca del 62%) se retiran sin alcanzar la jubilación y en general con muy pocos años de antigüedad en la empresa; el 68% de las solteras que se retiran (las solteras representan el 97% de las retiradas) tiene menos de diez años en la empresa y el 27% menos de 5.[10] El matrimonio aparece como causa explícita en el 53% de los retiros de solteras. La rotación femenina se incrementa considerablemente en este período, puesto que para la primera generación el 77% de las obreras que ingresan solteras se jubila y el 23% de las retiradas sale de la empresa con una antigüedad impor-

10 Véase cuadros 17 18.

tante (el 92% de las retiradas tenía entonces once o más años de trabajo en Fabricato).

Tres factores, al menos, intervienen para provocar este incremento de la rotación femenina. Por una parte, el mantenimiento de la política de exclusión de la mujer casada obliga a la trabajadora que desea contraer matrimonio a retirarse de Fabricato. Por otra parte, el aumento cualitativo y cuantitativo de la oferta de trabajo masculino en la industria del Valle de Aburrá y en particular, de la oferta de empleo masculino en Fabricato en el caso específico de Bello, inciden en un mejor y más amplio mercado del matrimonio en donde las trabajadoras pueden encontrar otras alternativas de vida, más acordes con las expectativas tradicionales.

La política destinada a favorecer la constitución de familias obreras estables, con un nivel de vida relativamente bueno, interviene igualmente en este sentido. La nueva concepción del obrero productivo exige una familia en donde este reproduzca su fuerza de trabajo racionalmente. La madre y ama de casa de exclusiva dedicación aparece como el eje de esta familia que prolifera en el medio industrial antioqueño en los años cincuenta y sesenta, mientras subsiste el salario familiar.

Pero también existen factores de repulsión de la mujer del universo industrial relacionados con la implantación de la ingeniería industrial. A ellos nos referiremos más adelante, pero indiquemos por el momento los dos motivos más importantes de retiro después del matrimonio en esta generación. Son ellos el despido, que aparece en el 16% de los casos y el retiro voluntario sin causa aparente que concierne al 15% de los casos.[11]

La inestabilidad femenina aumenta a lo largo del período, acentuándose los despidos en el último quinquenio. De este modo, la *muestra B* que escogimos con una intervención significativa del azar, está compuesta por trabajadoras que ingresaron en su mayoría durante el primer quinquenio de este período (1945-1949). Esto obedece a la mayor estabilidad de este personal puesto que la

11 Véase Cuadro No 18.

muestra fue escogida entre las trabajadoras jubiladas fundamentalmente y puesto que la enorme cifra de retiros femeninos del quinquenio 1955-1959 concierne, en buena parte, a trabajadoras de ingreso reciente, considerando la poca antigüedad de las retiradas de este período. Podemos deducir, por lo tanto, que la *muestra B* refleja en realidad las características del personal femenino que logra permanecer en Fabricato hasta jubilarse, mas que al personal femenino total que ingresa en esos años, del cual una mayoría se retira al poco tiempo de haber ingresado.

En general, la selección del personal femenino obrero en este período conserva las mismas pautas que en la generación anterior. El 95% de las trabajadoras que ingresan en este período son solteras y el resto son viudas. Son mayoritariamente jóvenes menores de 24 años (80%) con un nivel educativo bajo y son también fundamentalmente originarias de Antioquia, de municipios exteriores al Valle de Aburrá.[12] En la *muestra B* se conservan básicamente estas características, con algunas especificidades como son una representación más importante de viudas y la presencia de una madre soltera que esconde la existencia de su hijo durante toda su vida de trabajo en Fabricato e incluso después de su jubilación. El municipio de origen de las obreras de la muestra corresponde aproximadamente a la estructura de la generación total con 15 obreras provenientes de otros municipios de Antioquia, tres del Valle de Aburrá y una procedente de otro Departamento. Tanto en la generación como en la muestra se observa una ligera disminución del porcentaje de obreras bellanitas, un pequeño aumento de la representación de otros departamentos, así como una disminución del número de obreras provenientes del Valle de Aburrá a favor de las inmigrantes de regiones más alejadas de Antioquia.

El nivel educativo al ingresar es igualmente bajo en la muestra y en la generación. Los criterios técnicos de selección no varían esencialmente pues el mercado de trabajo no ofrece aún posibilidades de escoger obreros más calificados. A partir de 1953 Fabricato

12 Véase Cuadro 25.

se preocupa cada vez más por la capacitación de sus trabajadores e intenta crear, con otras empresas antioqueñas, mecanismos para mejorar el nivel de preparación de la mano de obra, especialmente por medio del recién fundado Servicio Nacional de Aprendizaje –Sena–. Por el momento, el entrenamiento del personal obrero continúa realizándose directamente en el proceso de producción. El reglamento interno de 1946 consigna un período de prueba de dos meses.

Las consideraciones morales siguen aplicándose en la selección de la fuerza de trabajo, al reforzarse la influencia de la Iglesia en la empresa con la presencia de un capellán y de la Comunidad de la Presentación. Sin embargo, con la racionalización de los métodos de trabajo y la definición científica de los oficios, el puesto de vigilanta es suprimido y el control moral tiende a disociarse del control sobre la productividad, sin perder, no obstante, su vigencia.

La referencia que presentan las obreras para ingresar a la empresa no cambia sustancialmente: la relación de parentesco con obreros más antiguos sigue ocupando el primer lugar (siete casos), seguida por la relación de paisanidad (seis casos), la recomendación sacerdotal (dos casos) o de un amigo vinculado a Fabricato (dos casos).

El oficio del padre nos informa sobre el origen rural o urbano de la familia de orientación de las trabajadoras. Con respecto a la *muestra A*, la presencia de oficios netamente rurales disminuye ligeramente, siendo aún importante (nueve entre pequeños agricultores o ganaderos y jornaleros). Los demás se reparten entre pequeños oficios urbanos como comerciantes, albañiles, policías y pequeños funcionarios. La mayoría de las obreras ingresa por primera vez al mercado de trabajo al vincularse a Fabricato (13 casos) pero un número creciente desempeña otras labores en donde se destaca el servicio doméstico (dos casos) y los pequeños empleos urbanos como vendedoras o auxiliares en almacenes y hospitales. El trabajo artesanal sigue siendo importante: dos obreras trabajaron en las fábricas tabacaleras de Yarumal, otra fue artesana en su hogar en donde fabricaba costales con sus hermanas y una fue costurera a domicilio.

La incorporación temprana al trabajo productivo se refleja en la estructura de edades de ingreso, con cuatro obreras menores de catorce años, indicando la presencia de estrategias familiares que reclaman la contribución temprana de las hijas.

Vimos como la generación global de trabajadoras de este período se ve igualmente afectada por la política restrictiva de la empresa respecto al matrimonio y la procreación, siendo distintas las repercusiones, pues al contrario de la generación anterior, una mayoría de estas obreras opta por retirarse y casarse. Las trabajadoras de la muestra reflejan, entonces, la situación de las que deciden quedarse , asemejándose a la *generación A*. La gran mayoría conserva el estado civil que tenía al ingresar a la fábrica, es decir, diez permanecen solteras y cuatro viudas. Las restantes, todas originalmente solteras, escogen las pocas alternativas posibles: dos se retiran para casarse pero se reincorporan a Fabricato al enviudar y dos se casan después de terminar su ciclo productivo. Dos trabajadoras alcanzan a aprovechar el cambio de política de Fabricato hacia la mujer casada, permaneciendo en la empresa después de casarse.

El rechazo al madresolterismo sigue aplicándose en forma estricta a pesar de la legislación y según el testimonio de las trabajadoras, la reducción de personal engendrada por la implantación de la ingeniería industrial, facilita el desarrollo de esta política:

> Con el Control sobró mucho personal. Entonces toda mujer que había 'fracasado' fue echada, aprovecharon la oportunidad del movimiento de personal que debían hacer para sacarlas. Hubo el caso de una vecina que tuvo su hijo porque no podían echarla y después sí la despidieron como personal sobrante. Pero si tuvimos en cuenta que todas las que habían fracasado fueron saliendo.

La selección del personal femenino obrero en este período conserva las mismas pautas que en el período anterior, pero con resultados contrarios pues se genera una elevada rotación de un personal menos dispuesto a aceptar las exigencias de la empresa y con otras alternativas fuera de ella, dentro de las cuales se destaca el matrimonio. Las obreras que logran permanecer en Fabricato son las que más se parecen a las obreras ejemplares de la primera ge-

neración, pero su selección tuvo un costo mayor, debido a la importancia de la rotación femenina en este período. Esta consecuencia de las políticas implantadas por la empresa le servirá de argumento para justificar el empleo preferente de personal masculino.

C. La incorporación al proceso productivo

1. La implantación de la ingeniería industrial

A PARTIR DE 1953, Fabricato inicia un intenso y sistemático proceso de racionalización de la producción bajo la dirección del ingeniero Jorge Posada, egresado de la Escuela de Minas de Medellín y con una especialidad en ingeniería industrial en los Estados Unidos. Como Asistente a la Presidencia, encabeza este proceso con la esperanza de subir el índice de productividad de los obreros, utilizando los métodos que habían dado resultados en los Estados Unidos y que los dirigentes de Fabricato admiraban desde hacía varios años.

La aplicación de los métodos de ingeniería industrial, cuyos orígenes se remontan a las teorías taylorianas sobre la Organización científica del trabajo , se proponen generalizar el sistema de incentivos a la producción. Con esto se espera mejorar la producción e incentivar al obrero con la perspectiva de una mejor ganancia. El desempeño de cada trabajador en su oficio se ve, por lo tanto, afectado.

La ingeniería industrial, por medio de estudios de tiempo (cronometraje), logra emitir una definición detallada de cada oficio en lo que considera las condiciones normales de trabajo que suponen un aprovechamiento racional del tiempo y la energía del trabajador, en forma óptima, en un contexto determinado de desarrollo tecnológico, asegurando un desgaste normal de su fuerza de trabajo. Las condiciones ambientales en que se realiza el oficio son igualmente sometidas a una racionalización, en lo que respecta a la distribución de las máquinas (telares, continuas), la temperatura y humedad ambiental, a fin de limitar al máximo las pérdidas de tiempo por causas externas al rendimiento obrero. El desempeño real del

trabajador es, entonces, estimulado por encima de ese promedio normal a través del sistema de incentivos que consiste en una prima proporcional a la producción suplementaria que logre obtener el trabajador. Las primas son calculadas a partir de unidades estándar de producción en cada puesto de trabajo, cuando la prima es individual y concierne al obrero directo (tejedor, operario de continuas, etc.) Se establecen también primas de salón para estimular a los trabajadores que desempeñan un oficio indirecto cuyo resultado, en términos de producción, no se puede medir directamente.

Podría pensarse que este sistema simplemente perfecciona el antiguo sistema de contratos (término que se sigue usando dentro de la fábrica). Sin embargo, introduce una modificación sustancial: si antes el esfuerzo que se le exigía a una contratista dependía del desempeño promedio del conjunto de contratistas en condiciones normales reales, ahora el desempeño promedio o normal no es real sino normativo. Depende de una norma definida por una entidad exterior a los trabajadores: el Departamento de ingeniería industrial, cuya lógica es la de aprovechar al máximo las capacidades del trabajador.

Se trata, sin duda, de un sistema objetivo de control sobre la productividad del obrero mucho más exigente que la antigua vigilancia del supervisor y los modestos estímulos salariales. De ahí que el cambio no sea fácil y que muchas trabajadoras y trabajadores, cuya eficiencia y adaptación al trabajo industrial dependían de la posibilidad de desarrollar su propio ritmo, no lograron adoptar el nuevo sistema que percibían como un aumento en su carga de trabajo y una intromisión en su autonomía. Ya no bastaba ser un trabajador constante y responsable, había que tener la resistencia física y nerviosa suficientes para adaptarse al vertiginoso ritmo que imponía la racionalización del trabajo:

> Me tocó incentivos en hilados, empezaron a medirnos el tiempo con una tablita anotando todo, los revientes; la mezcla era muy mala y los mecánicos no eran técnicos, era duro el trabajo en hilados, lo pasaban a uno de un contrato a otro buscando que hiciera más, lo corrían constantemente, aumentando las máquinas y unos pocos pesos. Me enfermé del sistema nervioso, del cansancio y me pusieron

a hacer aseo en oficinas, después regresé a salones, a toallas, hilvanando, fileteando o doblando toallas a incentivos. Me ofrecieron volver a hilados pero no quise, prefería la salud. El trabajo en hilados era duro, el ambiente muy caluroso, había que correr mucho.

Muchas tejedoras e hilanderas se adaptaron al cambio, otras fueron desplazadas a otros oficios, pues al aumentar la productividad del trabajo y reducirse el número de máquinas por operario, se creó un personal sobrante que sólo pudo ser absorbido parcialmente por los ensanches. Una proporción de trabajadores, cuyo número es difícil de evaluar, fue desplazado a oficios de menor categoría. La política de Fabricato era reubicar en lo posible al personal sobrante, a fin de evitar traumatismos. Pero este desplazamiento a oficios inferiores provocaba, en muchos casos, la desmoralización y el retiro voluntario del trabajador. Otros eran despedidos al no encontrárseles una ubicación adecuada.

Entre las mujeres, la gran mayoría de las retiradas sale de la empresa durante el período de 1955-1959, en pleno proceso de implantación de la ingeniería estándard. De éstas, el 16% lo hace por despido y el 15% por retiro voluntario. La implantación de la ingeniería industrial dura alrededor de siete años, perfeccionándose posteriormente.

La ingeniería estándar modifica el sistema general de trabajo, al proponerse utilizar al máximo no sólo la capacidad del trabajador sino la del equipo de la empresa. Por ejemplo, en 1954 se instaura la rotación de vacaciones para evitar el cierre de la fábrica en navidad y algunos años antes se implantan los tres turnos de ocho horas consecutivas, solucionando el problema de la jornada de ocho horas que Fabricato no había logrado resolver. En 1946 existían dos turnos en equipos sucesivos que permitían el funcionamiento de la maquinaria durante 16 horas: el primer turno entraba a las 5:20 a.m. y salía a las 9:40 a.m., regresaba a las 2:20 p.m. y salía a las 6:00 p.m.; el segundo turno entraba a las 9:40 a.m., salía a las 2:20 p.m., volvía a entrar de 6:00 p.m. a 9:20 p.m.. Este incómodo sistema era conocido por los trabajadores como "el teteo".

En junio de 1945 los mecánicos de telares solicitan al Administrador de Fabricato un turno de ocho horas continuas para dar ma-

yor rendimiento, pues al interrumpirse el turno se provocaban trastornos. En julio del mismo año los trabajadores de tintorería hacen una petición semejante, aduciendo que el trabajo a intervalos los obliga a desplazarse a sus casas que están lejos. Ambas solicitudes son entonces rechazadas.

El sistema de los tres turnos de ocho horas continuas afecta el trabajo de la mujer pues si bien no estaba legalmente prohibido el trabajo nocturno de la mujer sino en caso de embarazo o minoría de edad (será prohibido más ampliamente en 1966, conservando algunas excepciones), la empresa tenía motivos moralistas para querer evitarlo y éste sólo se generaliza en los años setenta. En el pliego de peticiones que presenta el sindicato en 1958 se solicita la exclusión de las mujeres del turno nocturno, lo que indica la presencia de mujeres en los horarios de noche, pero no debían ser muchas.

La ingeniería industrial desplaza, así mismo los antiguos estímulos a la productividad que no desaparecen pero pierden importancia. Fabricato ofrecía gratificaciones a los buenos servidores que consistían en bonificaciones otorgadas anualmente a los trabajadores que se hubieran distinguido por su consagración al trabajo, su mayor producción o porque no hubieran cometido ninguna falta en el año o hubieran asistido sin ausencias. En 1950, por ejemplo, 220 obreros, de los cuales 150 (68%) eran mujeres, fueron premiados por no haber faltado al trabajo. Algunos llevaban hasta nueve años sin faltar un solo día.

La ingeniería estándar modifica también las relaciones entre supervisores y trabajadores, suprimiendo la función de vigilanta de la moral y las buenas costumbres y capacitando a los supervisores para que desempeñen un papel más técnico y menos autoritario. En febrero de 1950, en un informe del gerente a la Junta Directiva a propósito de los sueldos de los empleados, se menciona el caso de las vigilantas como un caso problemático debido a la inestabilidad de ese personal, al sueldo mediocre y a la poca movilidad ascendente que poseen. Por otra parte, a las trabajadoras, salvo que no tengan otras alternativas, tampoco les agrada desempeñar ese papel:

> Entonces no se fijaban en lo que uno sabía, simplemente les importaba la moral y el trabajo. Entré a hilados de supervisora y estuve

unos cuatro años ahí, después estuve un tiempo al día y tuve un contrato en mecheras. Me propusieron volver de vigilanta pero yo no quería porque las mujeres supervisoras ganaban menos que con un contrato, para estar de policías mientras que los hombres ganaban más. Me gustaba más ser mandada que mandar, no me gustaba tener problemas con nadie, pero me dijeron que la empresa me necesitaba y tuve que aceptar. Me resultó una rebaja miedosa de 45 pesos a unos 36. Había que vigilar que no perdieran tiempo y vigilar ante todo la moral, se vigilaba por salones. A mi me tocó hilados, me tocaba llamarles la atención para que no perdieran tiempo, para darles orden de parar las máquinas, que cambiaran hilo. Siempre hubo problemas, algunos muy especiales, recuerdo a una trabajadora que llamaban "el alacrán" que manejaba una mechera y cuando veía que le iban a dar una orden se iba caminando hasta la otra punta para hacer caminar a la vigilanta. Se decía que Maruja cuando no tenía a quien picar, volteaba la cola y se picaba ella misma, de lo envenenada que estaba.

A partir de 1959 se introducirán las primeras nociones de Relaciones Humanas en la empresa y progresivamente cambiará el tono de las relaciones entre trabajadores y jefes.

Finalmente, la ingeniería industrial transforma el sistema de salarios que no obedecía a reglas muy precisas. Se define, entonces, un salario básico para cada oficio que es reajustado en cada convención colectiva a partir de 1956 fecha en que éstas se generalizan. Se instituye, igualmente, una cierta capacidad de aumentar este salario a través del sistema de incentivos, con primas individuales y de salón (colectivas). Las consideraciones sociales que antes podían intervenir desaparecen , y cada trabajador se relaciona con el proceso de trabajo en función de su productividad, independientemente de sus características familiares.

2. El desplazamiento de la mujer en el proceso de producción

Se decía que las mujeres le estaban robando el trabajo a los hombres que eran quienes debían trabajar.

> Sacaron a todas las mujeres, eso fue verdad, a mi me tocó, yo esperé mucho la echada y gracias a Dios no llegó.
> Entonces despidieron mujeres en pilas porque sobraba mucha gente. A todas las mandaban al sótano a limpiar costales, eso era el equivalente del despido porque se quedaban rápidamente sin nada que hacer. El párroco Rogelio Arango de la parroquia del Rosario echaba mucha cantaleta en el púlpito porque estaban despidiendo a las mujeres y que casi todo Bello vivía de las mujeres porque el sueldito de las mujeres era el que se veía. Entonces no despidieron más pero tampoco volvieron a admitir muchas.

La introducción de los métodos de ingeniería industrial en Fabricato contribuye , en combinación con otros factores, a generar un proceso de desplazamiento cuantitativo y cualitativo de la fuerza de trabajo femenina en la empresa. La polítca de rechazo a la mujer casada, el control religioso sobre el personal femenino y la introducción creciente de personal masculino en las áreas de producción tradicionalmente femeninas, así como la ampliación y modernización de la base industrial en el Valle de Aburrá y el crecimiento de sectores como los servicios y el comercio que ofrecen mejores oportunidades de empleo a los inmigrantes rurales de sexo masculino, son otros factores que inciden en este proceso al generar dificultades de adaptación de la mujer al trabajo industrial y al favorecer el desarrollo del mercado del matrimonio en la región.

Este desplazamiento se expresa a través de varias transformaciones como la reducción considerable de la participación de las mujeres en los oficios tradicionalmente femeninos, la inestabilidad laboral de la *generación B* o el desplazamiento de las obreras de la *muestra B* hacia oficios de menores categorías y salarios.

Ya nos habíamos referido a la reducción de la participación femenina en algunas áreas tradicionales pero recordemos algunas cifras significativas. El personal de tejeduría tenía, en 1940 , un 72% de mujeres, en 1950 hay un 60% y en 1957, año clave de la racionalización de la producción, sólo queda un 28%. En hilados, la evolución es semejante: en 1945 el 66% del personal era femenino, en 1950 el 51% y en 1957 sólo queda un 30%. En el área de preparación, que constituye una fase del proceso de producción del

tejido en donde se preparan los hilos producidos en hilados para que puedan ser utilizados en los telares, también se opera un proceso de masculinización pero en forma lenta y menos intensa que en hilados y tejidos.

Esta zona, conocida como Carretas en los primeros tiempos de Fabricato, tenía porcentajes muy elevados de personal femenino. En 1940 eran del 86%, en 1945 del 83%, en 1950 del 68% y en 1957 del 54%. Este sector, cuya modernización es más lenta y en donde la producción de las máquinas es más difícil de adaptar al sistema de incentivos, concentra una proporción importante del personal femenino que permanece en la empresa luego de la década del cincuenta.

La inestabilidad de las trabajadoras de esta generación se manifiesta, a su vez, en el aumento de la rotación que aparece en forma rotunda al examinar el porcentaje de trabajadoras que alcanzan la jubilación o se encuentran activas en 1982: éste era del orden del 80% en la primera generación y desciende al 38% en la *generación B*, en donde el 60% de las obreras que ingresan se retiran sin alcanzar el derecho a la jubilación. De igual modo, la antigüedad de las trabajadoras al retirarse es considerablemente inferior a la de sus predecesoras (68% tiene menos de diez años en la empresa mientras que en la generación anterior, el 92% de las retiradas tenía once o más años de trabajo en Fabricato).[13]

En lo que respecta a la *muestra B* que fue escogida , como debemos recordar, entre el personal que acepta y logra adaptarse a las exigencias de la empresa, la antigüedad es relativamente alta, con trece trabajadoras que se jubilan después de más de 26 años de trabajo. Sin embargo, algunas de estas trabajadoras son sometidas a retiro forzoso (tres casos), decidido por la empresa antes de que la obrera cumpla la edad requerida legalmente para la jubilación, como forma de convertir en personal jubilado a un personal que en realidad es sobrante. Una de las obreras de la muestra se retira "voluntariamente" antes de cumplir los 40 años , para casarse , y otras tres estaban activas en 1982.

13 Véase Cuadro 26.

La forma de incorporación de las obreras de la muestra al proceso de producción indica más claramente algunos rasgos del desplazamiento cualitativo de la fuerza de trabajo femenina y señala una diferencia notoria con respecto a la generación anterior, diversificándose los oficios que desempeñan al ingresar. El oficio de tejedora pierde importancia (doce casos en la *muestra A* y solo tres en la *B*) así como el de hilandera (siete en la *muestra A* y cuatro en la *muestra B)* predominando el de operaria de máquinas de Preparación (envolvedoras, retorcedoras, enconadoras):

> Trabajé en retorcedoras, en preparación 3 y luego en preparación 1. Tenía un oficio indirecto, al día, sin contrato, nunca tuve incentivos ni trabajo en la noche. El trabajo consistía en cambiar viajeros y en reemplazar algunos oficios de preparación. Nunca quise tener contrato porque era mucha responsabilidad, perdía el apetito, me enfermaba, por eso nunca acepté aunque me lo propusieron. Yo era muy cumplida y perfeccionista con el trabajo, me daba nervios no poder controlar bien el contrato porque había que trabajar muy rápido. Me cambiaron de oficio cuando cambiaron las máquinas, no me acuerdo cuando. No me gustaba el turno de noche por mi mamá, no podía dejarla sola. Una vez colaboré para hacer unos balances, me enfermaba y comía poco, pero hacía muchas horas extras, trabajaba los domingos y días de fiesta para completar. Cuando había vigilantas, las molestábamos, éramos muchas trabajadoras y muy jóvenes, no podían con nosotras pues nos movíamos todo el tiempo, no teníamos oficio fijo. Después, cuando pusieron el incentivo, se acabó, le tocó a cada una responsabilizarse por su oficio.

Otras son Llenadoras de baterías (obreras encargadas de reemplazar las bobinas que aportan el hilo de trama de algunos telares) o supervisoras (este último se explica por la presencia de viudas que entraban con una edad relativamente avanzada y a quienes se les asignaba fácilmente este oficio ante la dificultad para entrenarlas en algo más productivo).

De igual modo, el oficio que durante más tiempo desempeñaban las trabajadoras cambia, distribuyéndose entre un número mayor de posibilidades en las que se observa el desplazamiento de los oficios directos de operarias de máquinas (cuatro tejedoras, tres hilanderas,

dos operarias de máquinas de preparación) hacia oficios indirectos o complementarios como los de terminación o crudos (tres casos), pasalizos (dos casos), limpieza de máquinas (un caso) o llenadora de baterías (un caso).

Esta diversificación de los oficios desempeñados por las trabajadoras, así como el proceso de desplazamiento que señalan, no son un efecto fortuito sino que revelan una tendencia real que afecta el empleo de las mujeres en producción, tendencia a la cual nos referiremos para los dos períodos siguientes en que los datos globales sobre la distribución de los oficios nos permitirá detectar claramente estas pautas. Por lo pronto, estas tendencias se manifiestan en la muestra a través de la degradación y la multiplicación del número de oficios desempeñados por las trabajadoras.

El número de oficios desempeñados por cada trabajadora aumenta significativamente respecto a la generación anterior, en donde encontramos una gran estabilidad en el oficio. En la *muestra B*, once obreras desempeñan más de tres oficios (nueve en la *muestra A)*, seis desempeñan dos oficios (una en la *muestra A)* y solo tres permanecen en el mismo oficio durante todo su período de vinculación a Fabricato (diez en la *muestra A*):

> El trabajo en preparación era muy cansón, tenía que subirme en unos banquitos porque era muy bajita, trabajaba en Urdidoras. Me quedé quince años en ese oficio porque nunca me trasladaron a ningún otro y siempre fui una buena trabajadora. Yo quería cambiar pues tuve mis enfermedades por el cansancio y pedí cambio pero no me lo quisieron dar. En lizos si me amañé porque trabajaba sentada. Yo era echahebras, se trabajaba en parejas, la de adelante, pasalizos y la de atrás, echahebras, la de adelante cogía los hilos con la aguja y la de atrás echaba los hilos. Estuve diez y ocho años en ese oficio. Allí se pagaba por unidades, pero dependía del valor de los cilindros. En una época hubo hombres en pasalizos pero no dio resultados porque les faltaba delicadeza. Tuve que usar lentes a los pocos meses de estar en lizos(...). La vigilancia era la misma en todos los salones, los supervisores eran rígidos algunos. Uno respondía por el trabajo. Las mujeres ahora se mandan solitas. A mi me tocó de instructo-

> ra unos días poco antes de salir de Fabricato pero no pude porque no me gusta mandar. Yo simplemente les recomendaba a las niñas como debían hacer el trabajo y algunas eran muy tercas y no les gustaba volver a hacer un trabajo que les había quedado mal. Eso cambió mucho, por eso Fabricato no es ni la mitad de lo que era , en personal. El problema más grande con las trabajadoras nuevas era la rebeldía, no les gustaba hacer caso a las antiguas, decían que eran anticuadas. Para mí el trabajo no era cosa de modernismo, era el mismo desde que entré hasta que salí, mientras no sea remplazado por una máquina. Muchas de las jóvenes se fueron, no aguantaron que las mandaran; les importaba menos el trabajo que la vida afuera, las diversiones, la calle.
>
> Al mes ya había aprendido el oficio y cogí contrato a los seis meses. La época ambicionada para coger contrato era en diciembre porque se salían las 'cosechas ' al matrimonio y quedaban los contratos vacantes. Entonces conseguí y mantuve contrato hasta los veinticinco años de trabajo.

Este testimonio expresa, además, la brecha que separará a las dos primeras generaciones de las dos últimas. Esta ruptura afecta fundamentalmente el valor trabajo, la ética puritana que le confiere al trabajo una connotación de deber religioso situándolo por encima de cualquier otra consideración. La gran mayoría de las trabajadoras de las primeras generaciones adhieren a este valor trabajo mientras que las jóvenes de las últimas generaciones no concebirán el trabajo como obligación o deber moral sino como un medio para obtener otro tipo de satisfacciones.

La nueva inestabilidad de las obreras en los oficios es síntoma de su redistribución en el proceso de producción, acelerada por la implantación de la ingeniería industrial. La inestabilidad obedece a desplazamientos que afectan a ocho obreras, al ser trasladadas de un contrato a un oficio complementario, a un oficio de carácter residual o fuera del área de producción, o a un oficio de categoría y salario menor, en el área de aseo. La ingeniería industrial es la causante directa del 75% de los desplazamientos, afectando a seis trabajadoras en la muestra. Para el 50%, la ingeniería industrial implica ante todo un aumento en la carga de trabajo por tratarse de

obreras contratistas de telares, hilados o preparación que conservan su oficio:

> Me presenté a las 8:00 a.m. y me mandaron para telares Crompton, aunque al comienzo me iban a mandar a retorcedoras; me entregaron al jefe de telares y ni pal susto mío! El primer día uno se impresiona mucho, pero uno se familiariza tanto con ese ruido que uno al fin no siente nada. En el salón había mucha gente pues los contratos eran de cuatro o cinco máquinas. Cuando yo entré una persona manejaba dos máquinas; cuando salí trabajaba 24 máquinas. Trabajé muy duro, siempre a contrato. Ya no existen las máquinas que yo manejaba, siempre las mismas, las máquinas grandes. A esas máquinas las pasaron de aquí para acá porque ese salón lo estaban arreglando, pero ahí me iba yo detrás de esas, siempre con las mismas. Cuando entró ingeniería, entró incentivos con contratos de siete y ocho máquinas que eran las vigentes y pasaron a 20 máquinas por persona. Yo tuve que acelerar porque no me cambiaron las máquinas, sacando fuerzas de donde no las tenía. El contrato mío era de lo más lindo que se podía ver allá, dicho por todos los Jefes, las mantenía muy limpias.
>
> Con los incentivos no quedaba tiempo de nada. Uno llevaba el desayuno y tenía que tomárselo ahí a trancazos, el almuerzo se lo comía uno en el salón, parada al pie de la máquina como un animal.

Todas las trabajadoras son entrenadas en los salones pues ninguna de ellas posee una experiencia textilera anterior ni se han desarrollado aún otras formas de entrenamiento; once obreras de la muestra reciben algún tipo de promoción durante su estadía en la empresa, tratándose para diez del acceso a un contrato y para una del ascenso a la categoría de operaria-instructora, encargada del entrenamiento de otras trabajadoras.

Esta generación se encuentra en medio del proceso de transformaciones que llevará a la mujer obrera, del papel esencial que desempeñaba en los oficios directos y la participación mayoritaria en producción, a ocupar un lugar secundario dentro de la nueva distribución del trabajo en Fabricato. Esta pérdida de estatus dentro del cuerpo de trabajadores de la empresa afectará

indiscutiblemente su espíritu de trabajo y su dedicación a la fábrica. Aunque todavía podemos hablar de una generación sacrificada, devota del trabajo, conformada por medio de una selección estricta en la que muchas fueron desechadas y otras escogieron voluntariamente otra opción.

3

"Relaciones Humanas": 1960-1973

A. Características generales

DURANTE ESTE PERIODO, la aplicación de los métodos de ingeniería industrial se extiende a otras áreas de producción, haciéndose más sofisticados y complejos. Simultáneamente, con la extensión de la racionalización de la producción, Fabricato emprende la tarea de racionalizar la administración y para esto recurre a algunas teorías desarrolladas por los sicólogos industriales norteamericanos, conocidas con el nombre de Relaciones Humanas.

Este es un período de desarrollo importante para la empresa, caracterizado por una modernización continua, por la creación de filiales (Fabricato participa en la instalación de la empresa Fabritex en Managua, Nicaragua, en 1969 y funda una filial, Riotex, en Rionegro, Antioquia, en 1971), por el impulso a una política de expor-

taciones a partir de 1964, por la inauguración de dos nuevas plantas modernas en Bello (Santa Ana en 1963 y No Tejidos en 1968), por la inversión en una planta productora de maquinaria industrial, Prominsa en 1965. Hacia 1970 Fabricato contará con más de 6.000 trabajadores en sus instalaciones de Bello.

La necesidad de competir en el mercado internacional obliga a la empresa a realizar un esfuerzo importante en cuanto a la calidad y la productividad. Para esto requiere una mayor colaboración y participación de los obreros, que logra estimular mediante la aplicación parcial de los métodos de la escuela de Relaciones Humanas, al tiempo que perfecciona los sistemas de ingeniería industrial en la producción.

El término de Relaciones Humanas tiene su origen en una escuela que se manifestó durante los años treinta entre los sicólogos industriales norteamericanos, alrededor de Elton Mayo, con la idea de suavizar y contrarrestar los excesos de la Organización Científica del Trabajo en la industria. Sin cuestionar los fundamentos de las teorías y prácticas taylorianas y fordianas, intentaban analizar por medio de numerosas experiencias de carácter sico-social realizadas en múltiples empresas, la importancia de las relaciones interpersonales, no formales y afectivas, que los trabajadores tejían en su grupo de trabajo, de la satisfacción que el obrero obtenía en su trabajo y las incidencias de esta satisfacción en la productividad del mismo.

De estas experiencias quedaron una serie de conceptos y de verdades parciales, muchas de las cuales se integraron a la sicología industrial en boga. Mencionemos, por ejemplo, la importancia concedida a los grupos informales y a los grupos primarios, la noción de resistencia al cambio, de motivación, de satisfacción, de relaciones informales, de participación en las decisiones, etc.

B. "Relaciones Humanas", productividad e integración obreras

EN FABRICATO, la aplicación de las Relaciones Humanas se enfocó fundamentalmente hacia el per-

nivel se inauguraron métodos novedosos y democráticos de administración, como los grupos primarios y la administración por objetivos, actualmente en vigor dentro de la empresa.

No se realizaron experiencias de tipo participativo o democrático a nivel obrero sino que se hizo un esfuerzo por mejorar la calidad de la relación jefe-trabajador por medio de una capacitación sicológica del primero. Simultáneamente se realizó una labor de divulgación en los boletines internos y fundamentalmente en la revista *Fabricato al Día* que circulaba entre los trabajadores e incluía temas muy diversos, de algunas reglas de comportamiento que permitieran suavizar las relaciones interpersonales.

Pero fundamentalmente se intentó difundir y hacer asimilar por el personal trabajador en general, una nueva mentalidad hacia la fábrica. Esta nueva mentalidad consistía básicamente en la identificación del trabajador con la empresa, en el sentimiento de que *lo* que es bueno para Fabricato, es bueno para sus trabajadores. Esta ideología de armonía entre capital y trabajo era subyacente a la escuela de Relaciones Humanas y hacía parte igualmente de la doctrina social-cristiana, lo cual facilitó su difusión.

Esta significativa transformación de las relaciones dentro de la empresa se vio favorecida por el carisma de Jorge Posada, presidente de la Compañía entre 1965 y 1980 , el cual, además de poseer cualidades innovadoras de Ingeniero que le permitieron dirigir el proceso de racionalización dentro de Fabricato, poseía algunas de las cualidades tradicionales de los dirigentes de la empresa: era un católico practicante, accesible a los trabajadores, que visitaba frecuentemente los salones de producción, sencillo, sobrio y trabajador, su figura llegaría casi a adquirir proporciones míticas en la empresa.

Jorge Posada impulsa directamente, en numerosos editoriales y artículos de la revista *Fabricato al Día,* la nueva mentalidad. Así escribe, por ejemplo, en el editorial del número 72 de la revista (nov-dic. 1966), bajo el título "El capital humano de Fabricato":

> Pero el hecho de dar ocupación y remuneración adecuadamente al trabajador carece como política social de un significado positivo, si a la vez no se logra que el hombre como tal, entre a formar parte de

> la empresa y se identifique con sus objetivos y con sus éxitos (...) pero mi mayor satisfacción es la de poder evaluar en cifras realmente alentadoras la lealtad, la disciplina, el espíritu de trabajo y el sentido del cumplimiento del deber que tienen todos y cada uno de los trabajadores de la compañía.

Y en forma semejante, en el editorial del número 97 (ene-feb 1971):

> Formamos parte de una comunidad, de un bloque que labora bajo un denominador común y que nos agrupa: Fabricato. Nadie puede ni debe sentirse aislado, único; nuestro trabajo, nuestro desenvolvimiento en la empresa, debe caracterizarse por la unidad de acción, porque comunes nos son los ideales y las metas que nos vinculan a ella.

Por medio de esa mentalidad integradora se buscaba estimular la participación obrera en los esfuerzos que realiza la compañía durante esos años, entre los cuales la campaña de calidad juega un papel fundamental. En 1967 Fabricato desarrolla con éxito un plan que denomina CPC (menor Costo, mayor Producción, mejor Calidad) y en 1971 lanza una nueva campaña de calidad. Cuando impulsa estas campañas, la empresa apela a la identidad empresa-trabajador de este modo:

> [...] Necesidad de que todos los que aquí trabajan consideren a la empresa como su ‹negocio›, es decir algo propio que progresa en relación directa al interés que se pone en ella... [1]
>
> Trabajar bien es trabajar con responsabilidad, para el bien propio y de la compañía. Esto es hacer CPC.[2]
>
> Es muy fácil producir calidad. Usted la exige...Usted puede darla. *Fabricato es Usted*.[3] La calidad de su trabajo debe corresponder al prestigio de ese nombre.[4]

El plan CPC logra en 1967 un incremento de tres millones de metros en la producción. Los objetivos de las *Relaciones Humanas* y de la difusión de la mentalidad integradora no se limitan a conseguir una mejor productividad y calidad en el desempeño obrero. En

1 *Fabricato al Día*. No. 34. Junio 1962.
2 *Fabricato al Día*. Enero-febrero 1968.
3 Subrayado nuestro.
4 *Fabricato al Día*. No. 100. Julio-agosto 1971.

esos años convulsionados, en los que el conflicto capitalismo-comunismo está en pleno vigor, período de la Revolución Cubana, de la Guerra Fría y de la Alianza para el Progreso, los dirigentes de Fabricato no sólo buscan crear una empresa productiva sino presentar por medio de ésta y de su éxito social y económico, una alternativa de desarrollo, con consecuencias políticas. Se esperaba que fuera un ejemplo tangible de lo que las teorías de armonía entre capital y trabajo podían lograr, una forma de desarrollo posible que trajera bienestar a obreros y empresarios y que sirviera de barrera ante el "peligro comunista" y las teorías de la lucha de clases.

En 1966 escribía Alberto Vásquez Lalinde en la revista *Fabricato al Día*, en un artículo titulado "Bases del desarrollo de la nación":

> Desarrollo no es envidiar y querer todo lo que poseen y disfrutan los países avanzados(...). La empresa privada tiene que buscar el camino apropiado para trabajar con el gobierno; porque ambos son responsables, en su campo de acción , de que se logre el desarrollo económico y social que demandan con tanta justicia y ansiedad nuestros compatriotas(...) lo más pronto posible porque nuestra población crece a un ritmo tremendamente peligroso y esta bomba de tiempo es el mejor aliado de nuestro enemigo común: el comunismo internacional.

Dentro de esta misma perspectiva, Jorge Posada defendía de este modo la labor de Fabricato, en un artículo denominado "La sociedad anónima en Colombia si tiene corazón":

> Entendemos los empresarios de hoy que en la eterna lucha entre las extremas es de capital importancia proveer al trabajador de vivienda confortable, que lo dignifica y le procura hasta cierto punto un nuevo sentido de la vida. Contra lo que siempre se ha afirmado, estamos mostrando con obras tangibles que la Sociedad Anónima , en Colombia al menos, si tiene corazón: prepara a sus trabajadores, les ofrece oportunidades de ascenso y atiende sus necesidades vitales.

La preparación de los ejecutivos y jefes intermedios va a incluir, por lo tanto, una formación de carácter político, para que estos integren y apliquen la concepción de la empresa y la sociedad que defiende Fabricato. Según el nivel y categoría de los empleados y trabajadores, todos recibirán cursillos sobre temas como el proble-

ma actual del mundo, conflictos cristianismo-comunismo, la solución cristiana, la recristianización de la sociedad.[5] Los obreros, a su vez, reciben cursos más sencillos pero igualmente políticos sobre cristianización, marxismo y cristianismo, etc.

De este modo, el control técnico o científico y el ideológico operan en este período en estrecha interdependencia para obtener una elevada productividad obrera no sólo mediante una organización del trabajo racionalizada y una intensa modernización de equipos sino también por medio de la creación de una mística de empresa que identifique sus intereses personales y los de Fabricato. La empresa ofrecerá simultáneamente mayores ventajas comparativas en términos de salarios y prestaciones que contribuyan más concretamente a estimular la colaboración obrera.

La participación esperada del obrero en el nuevo sistema de producción es sintetizada en estas frases de Jaime Duque Mejía, alto ejecutivo de Fabricato, en su artículo "Un estilo de administración para el progreso" (véase la analogía con la *Alianza para el Progreso*) en la revista *Fabricato al Día* No. 112 de julio-agosto de 1973:

> Si antes el control se ejercía sobre la conducta, ahora el control es sobre los resultados. Si antes el premio era por asistencia, ahora es por eficiencia. Si antes la lealtad era aceptar, ahora es pensar. Si antes la tarea era mantener un nivel, ahora es crear nuevas metas.

Señalemos al respecto que si bien no se realizaron experiencias de participación democrática de los obreros en la organización del trabajo, si se estimularon otras formas de participación, especialmente de los obreros calificados, mediante el premio a sugerencias que permitieran obtener una mejor organización en el salón de producción favoreciendo la calidad y la productividad. De igual modo, los dirigentes sindicales serán llamados a participar en la aplicación de la ingeniería industrial y muchos recibirán una formación bastante completa a este nivel. El sindicato participará también durante estos años en la gestión de algunos servicios al personal.

5 Estos fueron algunos de los temas dictados a representantes de media gerencia, difundidos por *Fabricato al Día* en abril de 1961.

La extensión de la racionalización de los sistemas de trabajo a la gestión general de la empresa se integra dentro de una visión total del obrero ideal que coincide, en gran medida, con la del trabajador fordiano, con salarios altos. Ford había implantado el sistema del *five dollars day* hacia 1914 en la industria automotriz norteamericana, como un estimulante para la integración de los trabajadores, adicionándole unas exigencias de conducta moral y de racionalización en su empleo del tiempo libre bastante severas. Por medio de una especie de policía de trabajadoras sociales, ejercía un control sobre la conducta de los obreros fuera de la fábrica. El que empleara mal su salario, por ejemplo, emborrachándose, perdía las ventajas especiales del *five dollars day* y podía, si reincidía, ser echado de la empresa. En Fabricato, la moralización de la conducta obrera consiste igualmente en una racionalización en el empleo del salario y del tiempo libre, pero se realiza en forma más progresiva, ejerciendo una menor violencia sobre las normas de comportamiento imperantes entre los obreros fabriles antioqueños de lo que significó la implantación del sistema fordiano en Detroit pues las características sociales de la clase obrera eran totalmente diferentes allí, imperando la inestabilidad laboral, la miseria, la violencia urbana en medio de una numerosa fuerza de trabajo inmigrante.

En Fabricato, razones económicas y raíces culturales permiten que la racionalización de la producción y de la reproducción de la fuerza de trabajo se efectúe con menor resistencia. Los salarios altos y las ventajas prestacionales contribuyen en este proceso de integración del obrero; a su vez, la adopción de la mentalidad participativa e integradora de los trabajadores a la fábrica se realiza con mayor facilidad al sustituir la mentalidad paternalista y religiosa que había permitido la integración de los obreros de generaciones anteriores.

C. Marginamiento de la mujer en el mercado de trabajo

ASI COMO FORD excluyó de su acuerdo sobre el salario a las mujeres, con la consideración de que esperaba que estas se casarían, en Fabricato la extensión de la racionalización también acentúa el marginamiento de la mujer obre-

ra. La empresa sigue siendo reticente al empleo femenino que se reduce a su mínima expresión. Tan sólo las viudas, especialmente de obreros de Fabricato, tienen un acceso relativamente fácil a la empresa. Las demás ingresan a oficios secundarios, poco o nada calificados, que les son reservados por sus exigencias de habilidad manual y monotonía (como ocurre con los pasalizos que se feminizarán en un 100%). Solo se beneficiarán indirectamente de las prestaciones y acuerdos convencionales a partir de la década del cincuenta.

Durante este período no sólo el ingreso de mujeres alcanza el nivel más bajo de la historia de Fabricato, sino que el marginamiento de la mujer en el proceso de producción y en la distribución de los oficios se agudiza. Entre 1960 y 1974 sólo ingresan 193 mujeres a Fabricato. Simultáneamente las numerosas jubiladas (339) y retiradas (234) de este período contribuyen a diezmar la población femenina en el área productiva. En 1965 las mujeres sólo representan el 13% del personal obrero total .

Este proceso de intensificación de la masculinización del personal obrero en Fabricato se inscribe dentro de graves transformaciones que afectan el mercado de trabajo regional y que conciernen de manera especial a la fuerza de trabajo femenina. En efecto, entre 1964 y 1973, el crecimiento urbano de Medellín y de su zona industrial, de la que hace parte el municipio de Bello, prosigue, aunque en forma menos intensa que en el período intercensal anterior. Durante esos nueve años, la población de Medellín crece en un 42% mientras que la de Bello lo hace en un 30%[6]

La concentración poblacional en el Valle de Aburrá se intensifica, comprendiendo en 1969 el 48% de la población total del Departamento[7] y empieza a plantearse el problema del desequilibrio regional que irá agravándose en los años siguientes. Los cambios en la distribución de la población activa de 1964 a 1973 reflejan

6 Véase Cuadro 15.

7 Fernando Gómez Martínez. "Desarrollo y subdesarrollo en Antioquia". En *El estado actual del desarrollo de Antioquia*. Foro, Efemérides de la firma del acto de independencia de Antioquia. Medellín, Instituto para el Desarrollo de Antioquia, 1969. p.6.

parcialmente ese desequilibrio, pues encontramos una reducción en términos absolutos de un 17% de la población empleada en agricultura, ganadería, explotación forestal, caza y pesca. Este sector ocupaba el 45% de la población activa del Departamento en 1964 y sólo ocupa al 34% en 1973.[8]

Este desequilibrio en el crecimiento urbano y rural va creando una saturación relativa del empleo en las ciudades. El crecimiento del empleo industrial es muy limitado: pasa de ocupar el 15% de la población económicamente activa en 1964 a emplear el 18% en 1973[9] El sector comercio aumenta su participación un poco más que la industria (ocupaba el 8% de la población económicamente activa en 1964 y pasa al 12% en 1973). A su vez, los servicios pierden participación en el empleo urbano (de 17% en 1964 a 15% en 1973). El sector que observa un mayor crecimiento en este período es el sector denominado *otros* que pasa del 4% del empleo en 1964 al 11% en 1973. Aunque este considerable aumento puede deberse parcialmente a cambios efectuados en los criterios de realización del censo de población, expresa igualmente el crecimiento de un sector *residual* donde se incluye todo tipo de subempleo urbano como consecuencia de la incapacidad de los otros sectores para absorber los nuevos contingentes de trabajadores.

No sólo crece el sector residual, sino que se manifiesta un desempleo importante que en 1964 es del 11% en Medellín[10] mientras que para ese mismo año, otro estudio señala una tasa de desempleo femenino del orden del 19%.[11] Por su parte, un estudio del Centro de Investigaciones Económicas –CIE– de la Universidad de Antioquia hace referencia al déficit de vivienda en Medellín entre 1958 y 1972, medido a través del crecimiento de núcleos

8 Véase Cuadro 16.

9 *Ibid.*

10 Joaquín Vallejo Arbeláez. "Bases para un plan decenal de desarrollo de Antioquia". En: *El estado actual del desarrollo de Antioquia. Op. cit.* p. 67.

11 Ofisel –Oficina de Investigaciones Sociales, Económicas y Legales–. *Características del empleo de la mujer y el menor en Colombia,* Informe presentado por Ofisel e ICBF. Bogotá, sept. 1971, p. 21.

piratas, los cuales concernían en 1958 al 10% de la población de la ciudad y en 1972 al 50%.[12] Esto confirma las condiciones de vida cada vez más precarias de amplias capas urbanas, ante las limitaciones del mercado de trabajo en Medellín y en el Valle de Aburrá.

En cuanto al empleo industrial, la industria textil sigue siendo el mayor empleador tanto para el personal masculino como femenino en la industria antioqueña, seguida por las confecciones que ocupan el 26%. La participación femenina en la industria textil a nivel obrero continúa bajando: en 1967 es del 23% y en 1973 del 21% según los datos del DANE,[13] porcentajes que sin embargo son más elevados que los de Fabricato debido a la presencia de la mediana y pequeña industria que emplean un mayor número de mujeres. En cambio, en el sector de confecciones, la participación femenina aumenta con bastante intensidad a nivel obrero en el mismo período: en 1967 es del 68% y en 1973, alcanza el 84% en un agudo proceso de feminización. Esto indica un desplazamiento desfavorable para la mujer, pues los niveles salariales en este sector son inferiores a los que ofrece la industria textil. Según datos del Instituto Colombiano de Seguros Sociales –ICSS– en 1973 el salario semanal promedio era en textiles de 582 pesos y en confecciones y calzado de 276 pesos.[14]

A pesar de la disminución de la participación femenina en la industria textil en Bello, ésta aún emplea un porcentaje importante de las mujeres trabajadoras del sector formal en el Municipio. En 1973, de las mujeres afiliadas al ICSS en Bello, 33% estaban ocupadas en la industria textil, es decir, en Fabricato o en Pantex y 22% eran jubiladas, posiblemente en una mayoría por estas mismas empresas. Sin embargo, es bueno aclarar que las 2001 mujeres afiliadas al Seguro Social en Bello en ese año sólo representan el 18% de los afiliados, signo de la baja participación femenina en la

12 Mariano Arango y Francisco Gómez. *La estructura económica del departamento de Antioquia*. Medellín, Universidad de Antioquia-Centro de Investigaciones Económicas, 1973. p. 16.

13 Véase Cuadro 27.

14 Véase Cuadro 28.

fuerza de trabajo del municipio, si consideramos, por ejemplo, que en ese mismo año las mujeres afiliadas a los Seguros Sociales en todo el Departamento representaban el 30% del total de afiliados.[15]

En Bello, el desplazamiento de la mujer del sector textilero se traduce por una menor participación de la mujer en la fuerza de trabajo local, al menos en el sector formal. En el Valle de Aburrá y en el Departamento, el proceso de exclusión de la mujer de la industria textil moderna es relativamente compensado por el crecimiento del empleo femenino en el sector de confecciones y calzado.

D. Inestabilidad y heterogeneidad de la tercera generación

LA GENERACION C está constituida por 180 trabajadoras que ingresan entre 1960 y 1973, de las cuales el 89% son solteras (el 13% se casará y el 2% se convertirán en madres solteras durante su permanencia en Fabricato, hasta donde es posible detectarlo en las hojas de vida) y el 11% son viudas. Este aumento significativo de la proporción de viudas se debe a la política social y familiar de la empresa que , en caso de muerte de sus trabajadores, emplea a la viuda o a algún hijo que reemplace al jefe de familia como proveedor de ingreso.

Otro de los cambios fundamentales en el personal femenino seleccionado es la aparición de un porcentaje importante de obreras de origen urbano. En la generación total, el 47% proviene del Valle de Aburrá y en forma destacada, de Bello (33%) . Al hacerse más difícil el ingreso de mujeres, las relaciones de parentesco con los antiguos obreros de Fabricato predominan, con tendencia a crear un medio obrero cerrado, restringido a los parientes y descendientes de los obreros ya instalados. Esto explica en gran medida la gran presencia de obreras originarias de Bello. Pero la capacidad de absorber inmigrantes rurales es aún importante, lo que no excluye la intervención de relaciones de parentesco menos cercanas,

15 Véase Cuadro 28.

puesto que el 52% proviene de otros municipios de Antioquia o de otros departamentos (2%).

Un elemento de importancia en esta generación lo constituye la elevada rotación: el 63% de las obreras que ingresan en este período se retira a los pocos años. La inestabilidad del personal femenino parece convertirse en una característica inherente en las últimas generaciones, fenómeno que no puede explicarse , como en la generación anterior, por un desplazamiento provocado por la implantación de la ingeniería industrial. Si comparamos algunas características de las obreras que se retiran con las de la generación total con el fin de buscar explicaciones a este hecho, observamos, en primer lugar, como las obreras originarias de Bello se retiran en mayor proporción que las otras (de las obreras que ingresan, el 33% es de Bello, mientras que 44% de las que se retiran son bellanitas[16]). El nivel educativo señala, a su vez, un mayor porcentaje de obreras con secundaria incompleta entre las retiradas (53% de las retiradas y 29% de las que ingresan). Por otra parte, la edad de retiro indica el predominio de las trabajadoras jóvenes (57% son menores de 25 años y 79% menores de 30 al retirarse) y la antigüedad revela la corta duración de su estadía en la fábrica (58% tiene menos de cinco años y 84% menos de diez).

Así mismo, tienen tendencia a retirarse con mayor frecuencia las obreras que ingresan más jóvenes (el 86% de las retiradas tenía menos de 24 años al ingresar a Fabricato mientras el 75% del total ingresó con esa edad). Finalmente, si observamos las causas de retiro , vemos como predomina el retiro voluntario (31%), el matrimonio (27%) y el despido (23%). Podemos considerar que el origen urbano, el nivel educativo superior y la juventud son elementos que inciden significativamente en las dificultades de adaptación de las trabajadoras a Fabricato, posiblemente porque estas aspiran a trabajar fuera del medio fabril, en alguna ocupación de *cuello blanco* o porque la rígida política de la empresa hacia la mujer casada o embarazada les resulta difícil de tolerar y prefieren sacrificar las

16 Véase cuadros 24 y 25.

ventajas comparativas que ofrece la fábrica y buscar otro empleo en un mercado de trabajo limitado o dirigirse hacia el mercado del matrimonio.

En forma complementaria, y confirmando estas hipótesis, vemos como las obreras que permanecieron en la empresa (en total 66 de las 180 que ingresaron en el período) presentan características opuestas: predomina el origen rural (64% son originarias de municipios de Antioquia fuera del Valle de Aburrá), el nivel escolar de primaria completa (53%) y las viudas están fuertemente representadas (26%),[17] tratándose, a primera vista, de obreras con una situación social más precaria debido a su condición de inmigrantes rurales o de viudas y su menor nivel educativo. Esto podría determinar una mayor *necesidad* de adaptarse a las exigencias de Fabricato y, por lo tanto, una mayor disposición para aceptarlas.

La muestra de trabajadoras en esta generación fue igualmente escogida al azar, conservando el número de 20 casos que se justificaba, desde nuestro punto de vista, por la mayor heterogeneidad de esta generación. Sin embargo, el cubrimiento de la diversidad de situaciones se vio paradójicamente dificultado por el número limitado de obreras entre las cuales podíamos escoger nuestras candidatas a entrevista: en total 66 obreras que permanecieron en la empresa, encontrándose la mayoría activas y algunas jubiladas. La escogencia de los 20 casos dependió de la accesibilidad de las trabajadoras, mucho menor entre las activas que entre las jubiladas, debido a que algunas se encontraban en licencia de vacaciones, de maternidad o enfermedad. Consideramos, sin embargo, que los 20 casos resultantes nos dan un panorama de las condiciones de vida y trabajo de esta generación, pero esta vez se operan algunas distorsiones significativas con respecto al universo de partida, que señalaremos a su debido tiempo.

La distribución de las trabajadoras de la muestra en función del año de ingreso nos da una concentración en el quinquenio 1965-1969 (once casos), seguido por el de 1960-1964 (siete casos) y el

17 Véase Cuadro 26.

de 1970-1973 (dos casos).[18] Si lo comparamos con el movimiento de personal femenino, vemos como en efecto el período 1970-1974 se caracteriza por sus limitados ingresos (39 en cifras absolutas) mientras que, si bien el período 1960-1964 es el de mayores ingresos, también es el de mayores retiros. Casualmente, nuestra muestra recoge el 25% de las obreras que ingresaron entre 1965-1969, pero no olvidemos que del total de las trabajadoras que ingresaron a Fabricato en todo este período (1960-1973), sólo un 36% permanece en la empresa.

El estado civil al ingreso corresponde a la estructura general, con cinco viudas, catorce solteras y una madre soltera. El municipio de origen indica una sobre-representación de las obreras provenientes de los municipios de Antioquia pues encontramos 16 casos (80%) mientras en la generación total que permanece en la empresa, sólo un 63% posee este origen. Esto se opera con una sub-representación inversa de las obreras originarias del Valle de Aburrá.

El oficio del padre señala la presencia importante de agricultores (ocho casos), tratándose en su mayoría de un campesinado medio, dedicado al cultivo del café, de los cuales algunos se ven obligados a vender sus fincas por causa de La Violencia. Se observa, entonces, un desplazamiento en el origen rural de las obreras que en generaciones anteriores eran, con mayor frecuencia, hijas de campesinos pobres y jornaleros. Esto podría explicar el alza del nivel escolar entre estas obreras. Pero aún se encuentran padres jornaleros (tres casos) y arrieros (dos casos) en hogares en donde, en general, el trabajo de los hermanos mayores completa desde temprano el ingreso rural. Los demás padres se reparten en empleos urbanos en donde es importante destacar la aparición de una mayoría de padres obreros de Fabricato o Pantex (tres casos) que expresan la tendencia a la reproducción familiar de la mano de obra en estas empresas. Además, tenemos un empleado, un comerciante, un trabajador independiente y un artesano.

El recurso a la relación familiar para vincularse con Fabricato responde, a su vez, a una política de la empresa. La vinculación de

18 Véase Cuadro 14.

familiares de obreros respondía inicialmente a la búsqueda de garantías de buen comportamiento, comprometiendo tanto al obrero vinculado con anterioridad como a su pariente, con una imagen familiar de responsabilidad y disciplina, como en efecto sucedió en las primeras generaciones. Posteriormente, la admisión de familiares se convertirá en una reivindicación y una estrategia obreras, ante la necesidad de multiplicar el número de salarios familiares. Fabricato integrará esta estrategia dentro de sus políticas de manejo de personal. En la muestra vemos como la referencia para ingresar a la empresa indica la importancia creciente de las relaciones de parentesco , que conciernen a 15 obreras, incluyendo a las viudas de obreros de Fabricato. Dentro de la relación de parentesco predomina la presencia de hermanos o hermanas mayores que preceden a la trabajadora en la fábrica, seguidos por tíos y primos y finalmente, por el padre, obrero en la empresa y por la muerte del esposo.

En cuanto a la experiencia de trabajo, doce de las obreras de la muestra ingresan al mercado de trabajo por primera vez al vincularse a Fabricato. Para las ocho restantes, predomina el empleo en diversos oficios urbanos como pequeñas empleadas de almacenes y hospitales (cinco casos) o como obreras industriales (dos casos). El trabajo productivo doméstico sólo concierne a una de las obreras de la muestra. La edad de ingreso al trabajo productivo indica una anterior vinculación que concierne a algunas en edades bastante tempranas (dos menores de 14 y ocho menores de 18).

El cambio de política de Fabricato hacia la mujer, en lo que respecta al matrimonio y el embarazo, a partir de 1973-1974, favorece algunos cambios en el estado civil de las obreras de la muestra, 12 de éstas conservan el estado civil que tenían al ingresar, tratándose de siete solteras y cinco viudas. El principal cambio es el matrimonio que concierne a cinco trabajadoras, una de las cuales se separará y regresará a la fábrica. Dos trabajadoras se convierten en madres solteras durante su estadía en la empresa y otra establece una unión libre. Si consideramos el oficio del esposo o compañero de las obreras viudas, casadas o en unión libre, constatamos una marcada tendencia a la endogamia con una mayoría de obreros

de Fabricato o Pantex (ocho casos), dos comerciantes y un trabajador independiente.

Conjuntamente con la nueva heterogeneidad en el estado civil de las obreras que pueden definir con mayor facilidad su vida privada sin cuestionar necesariamente su vinculación productiva, la maternidad puede, a su vez, desarrollarse durante el período de vinculación al trabajo industrial: siete trabajadoras de la muestra tienen hijos durante su permanencia en Fabricato.

La actitud de Fabricato a partir de 1973-1974, ocasionada por un esfuerzo tardío de adaptación a los nuevos comportamientos de las trabajadoras, facilita una diversificación de las situaciones familiares de las obreras de esta generación que contrasta con la homogeneidad de las dos anteriores.

E. Intensificación del desplazamiento de la mujer en la fábrica

LA RACIONALIZACION de la administración se aplica igualmente al manejo de la mano de obra. En 1963 existe un departamento de personal que tiene una sección de enganche y depende directamente de la vicepresidencia de Fábricas. En 1967 el organigrama de la compañía se densifica al crearse una escala intermedia de gerencias y Personal pasa a depender de la Gerencia de Relaciones Industriales que maneja todos los servicios del personal.

Se trata, entonces, de aplicar criterios más técnicos de selección a medida que el nivel de capacitación de la mano de obra mejora bajo la acción de la misma empresa. Este es uno de los aspectos en que más esfuerzos invierte Fabricato durante este período: en 1960 inaugura el Centro de Entrenamiento en donde se adiestra a los nuevos trabajadores y se actualiza a los antiguos. Inicialmente capacita a algunos tejedores, mecánicos de telares, de hilados y de preparación. Se dan cursos de matemáticas, dibujo artístico y calidad para revisión y clasificación de telas. En ese mismo año se inaugura la biblioteca para los trabajadores. En 1962 funciona también un Centro de Estudios donde se dispensa enseñanza primaria

para adultos afín de homogeneizar el nivel educativo del personal. En 1965, Formación Profesional, hasta entonces sección de la Gerencia de Relaciones Industriales, es convertida en Departamento y en el segundo semestre de ese año habrá más de 500 trabajadores en cursos de capacitación y entrenamiento. Desde 1962 Fabricato crea un Plan de Estudios para estimular la formación del trabajador en su tiempo libre, para completar la primaria o la secundaria, hacer estudios especializados en la industria o el comercio: la empresa los costea si el trabajador obtiene buenos resultados. En 1965 se inaugura el Centro Nacional Textil del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA– en Medellín que aporta una importante contribución a la capacitación de trabajadores.

Todo este esfuerzo, dirigido a la calificación del personal obrero, beneficia en forma muy limitada a las trabajadoras debido al lugar que ocupan dentro de las categorías de oficios. Los que desempeñan mayoritariamente las mujeres no son calificados y sólo requieren de un entrenamiento directo en el proceso de producción.

En la distribución de los oficios, el proceso de desplazamiento de la mujer continúa. El Centro de Investigaciones Sociales de Fabricato –CISFA– realiza en 1967 un estudio de carácter cualitativo sobre el desempeño comparativo de hombres y mujeres en producción, cuyo resultado no es desfavorable a la mujer pues las obreras alcanzan niveles de eficiencia similares a los masculinos y tienen la ventaja de ser menos ausentistas y más disciplinadas[19]. Entonces el personal femenino estaba constituido mayoritariamente por obreras que habían pasado la prueba de la implantación de la ingeniería industrial, obreras veteranas con altos niveles de habilidad, constancia y dedicación al trabajo.

A pesar de estos resultados, Fabricato conserva sus restricciones hacia el ingreso femenino. En 1974 se hará un nuevo estudio sobre el desempeño femenino, buscando analizar su distribución en el proceso de producción, revelando la posición secundaria que ocu-

19 Centro de Investigaciones Sociales de Fabricato. *El trabajo de la mujer comparado con el del hombre*, Gerencia de Relaciones Industriales. Bello, Fabricato, 1967.

pan entonces.[20] Tan sólo existen cinco oficios exclusivamente femeninos, todos de baja valoración en la jerarquía de oficios y por lo tanto con un salario bajo. Las mujeres están representadas mayoritariamente en dos oficios que requieren una gran habilidad manual, pasa-lizos adelante y pasa-lizos atrás, los cuales serán ocupados por mujeres en un 100% posteriormente. Estos oficios tienen una valoración mediana en la escala de oficios. Los oficios de producción semi-calificados y no calificados, que incluyen oficios directos e indirectos como tejedoras, hilanderas, llenadora de baterías y otros, están agrupados en la *curva 3*, los mecánicos, electricistas y otros oficios calificados pertenecen a la *curva 4* y en la *curva 2* se encuentran las aseadoras y otros puestos no calificados.

Las mujeres en producción se encuentran en las *curvas 3* y *2* pero no en la *4*. En los oficios directos, que fueron femeninos en 1936, quedan muy pocas mujeres: sólo son el 5% de los tejedores y el 7% de los hilanderos (operarios de continuas). Esta distribución refleja la caída de su peso relativo dentro del conjunto de trabajadores. Pero si estudiamos la distribución de las obreras en los diferentes oficios vemos como los oficios directos tradicionales conservan cierta importancia: el 22% de las obreras son tejedoras, el 16% hilanderas y el 8% operarias de enconadoras (en total, el 46% de las trabajadoras de producción ocupa oficios directos tradicionalmente femeninos).

Las 20 obreras de la muestra pertenecen al 37% constituido por las trabajadoras que logran permanecer en Fabricato, de todas las que ingresaron en este período. Todas ellas se encontraban activas al realizarse la entrevista, con una antigüedad de más de 16 años para 15 de ellas.

La participación de las obreras en el proceso productivo revela la agudización de las tendencias señaladas para la generación anterior: degradación de los oficios femeninos y desplazamiento de los

20 Comisión de Estudios. *El trabajo de la mujer en Producción*. Bello, Fabricato, 1971. Alvaro Gómez, Hernán Saldarriaga y Javier Velásquez. *Estudio sobre el trabajo de la mujer en Fabricato*. Comité del Trabajo de la Mujer, Gerencia de Relaciones Industriales. Bello, Fabricato, 1974.

oficios directos en telares e hilados que tradicionalmente fueron femeninos. Si estudiamos el primer oficio que desempeñan las trabajadoras, vemos como desaparecen en la muestra el de tejedora y el de operaria de continuas, siendo reemplazados por oficios como el de operarias de máquinas de preparación en siete casos (éste es un oficio directo pero de menor categoría y salario, pues la maquinaria de preparación muchas veces no permite el empleo del sistema de incentivos), pasa-lizos en cinco casos, llenadora de baterías en telares en tres casos, Aseo y Cafetería en tres casos y limpiadora de máquinas con Roll-Picker en dos casos.

El estudio del oficio que desempeñan durante más tiempo confirma las mismas tendencias: una mayoría de las trabajadoras son operarias de máquinas de preparación (9), pasa-lizos (5), desempeñan varios oficios en crudos y terminación (2) (clasificadora de tela, dobladora de toallas y otros oficios semejantes), y una es operaria de continuas:

> El primer trabajo que tuve fue en Pantex, me entró un hermano porque él se iba a casar y entonces yo debía seguir con la obligación. Entré a envolvedoras, nunca tuve contrato ni incentivos. Estuve unos meses en urdidoras de ayudante. Después me pasaron a la 5B, unas máquinas de preparación; esas se acabaron por falta de programa, servían para retorcer hilo, al principio éramos dos por máquina y al final una en cada máquina. En ese trabajo me amañé pero la máquina no daba incentivos , no he tenido sino el básico, nunca tuve prima de salón. Hacía varios trabajos, en envolvedoras, retorcedoras. Ahora estoy en el ‹tambor›. Me enfermé de los huesos y me operaron de una pierna, me dieron carta médica y me pasaron para el 'tambor' hace dos años. Yo me tuve que hacer un tratamiento particular porque el Seguro no era capaz, eso me mejoró bastante, puedo trabajar de pie. No me siento capaz de recibir contrato, trabajo al día y trato de dar rendimiento. Allá recojo los sobrados de hilaza que dejan los operarios por malo o enredado. Trabajo sola y de vez en cuando mandan algún operario que esté sobrando. Los compañeros son muy desordenados, yo escojo la hilaza buena y me la revuelven con bobinas y conos sucios. Pedí que me pusieran de

operaria pero no se pudo, me necesitan allá, soy la única que da rendimiento donde sea, a mi no me gusta perder tiempo.

Entré como operaria de máquinas de preparación. Manejaba enconadoras, envolvedoras; al principio al día y cuando ya estuve entrenada me dieron el contrato con incentivos. He cambiado mucho de oficio, he estado en encanilladoras, en lizos, de pasahebras y de ayudante en diferentes máquinas. Siempre he dado buen rendimiento. Actualmente estoy en enconadoras, me adapto a cualquier trabajo pero el ambiente del salón es muy importante, nunca faltan problemas con los compañeros. He trabajado en los tres turnos, durante cinco años trasnoché pero últimamente sólo hago los turnos de día. Casi no hago el turno de noche, sólo cuando me obligan a hacerlo porque me hace mucho daño el calor. Los otros dos turnos tampoco me gustan, pero al menos no me enfermo.

A pesar del impulso a formas de entrenamiento más especializadas, la gran mayoría de las obreras es entrenada directamente en el salón por un operario-instructor (19 casos) y tan sólo una recibe una preparación en el Centro de Entrenamiento para pasar de Aseo a Producción, como pasa-lizos. Este oficio exige una gran habilidad manual, mucha agudeza visual y merece, en realidad, un entrenamiento especial. Las mujeres lo desempeñan manualmente con instrumentos simples: una especie de aguja de lengüeta con la que pasan cada hilo para preparar la urdimbre.

La inestabilidad en el oficio también aumenta en esta muestra, en que doce trabajadoras desempeñan más de tres oficios , seis sólo dos y dos nunca cambian de oficio. Esto no quiere decir que las trabajadoras se hayan beneficiado con mayores promociones, puesto que once no reciben ningún ascenso, cinco son promovidas a contratistas (en preparación o en hilados), dos pasan de un oficio de aseo o cafetería a uno de producción. El alcance de estas promociones es, por lo tanto, muy limitado. Los desplazamientos, a su vez, afectan a un porcentaje menor de obreras, de las cuales dos son trasladadas a un oficio de menor valoración y dos pierden el contrato que habían ganado. Las nuevas garantías con respecto a la ingeniería industrial, obtenidas por el Sindicato, dificultan los traslados no justificados que impliquen una rebaja en el salario. Algu-

nas trabajadoras son trasladadas por problemas de salud, obteniendo una carta médica que les permite conservar el salario promedio que percibían en el oficio anterior, pero les impide, así mismo, mejorarlo por encima de los aumentos convencionales:

El primer oficio fue en Seguridad haciendo aseo, anteriormente entraban las viudas siempre a ese oficio. Fui supernumeraria y trabajé en todas las oficinas haciendo aseo durante un año. Cuando eso Fabricato era Fabricato, tenían celadoras que iban a acompañar a las trabajadoras en los buses. A mi me gustaba mucho pues me pagaban horas extras. Estaba amañada con el trabajo y la gente estaba contenta conmigo, pero yo necesitaba ganar más. Al fin un coordinador me ayudó y me pasaron a preparación 2 en donde estuve trabajando en encanilladoras. Para poder pasar a producción me tocaba hacer el oficio de aseo y tenerlo terminado a la una de la tarde, en vez de las cuatro y media que era el horario normal. Entonces de cuenta mía, me iba a entrenar en las máquina, a escondidas del Jefe de Aseo. Estuve un mes en esas, me mataba trabajando, yo era feliz porque iba a ganar bastante. Trabajaba hasta las ocho de la noche entrenándome , luego me iba para la casa, dormía y a las siete estaba trabajando en Seguridad. Entonces me tocaban doce máquinas, a veces, cuando eran Chavis, según el hilo nos cambiaban el contrato, entre más delgado, más máquinas. Ahora ya no estoy en las Chavis sino en las Schweiter y tengo dos máquinas y media, es decir 90 husos. Con el esfuerzo que hacía me sacaba 80 o 90 unidades que era muy bueno y hoy con la misma intensidad de trabajo sólo saco 78 unidades. La maquinaria está muy mala por falta de buen mantenimiento. Así se lo dije al jefe.

Estoy muy cansada, vivo cansada, será por el calor, el ruido, la pavesa, pero no hay más remedio que aguantar. He reemplazado varias veces a la secretaria del salón en el conmutador pero no me gustó por el horario, que era de 9 a 6 de la tarde. Ya mi mamá había muerto y ese horario me obligaba a estar esclava de la fábrica todo el día y yo necesitaba disponer por lo menos de mediodía para las cosas de la casa. El aumento tampoco valía la pena. Aunque es más duro trabajar en el salón, es mejor porque no le toca a uno gastarse la mitad del sueldo en apariencia personal como las secre-

tarias. En Producción también he observado otros oficios pero no me gustan los que se hacen en conjunto, en grupo, para poder responder por mi trabajo. Me ha ido relativamente bien con incentivos pero ahora no le va bien a nadie.

Señalemos finalmente uno de los cambios en el proceso de producción que afecta a las mujeres. Se trata de la generalización de la rotación en los tres turnos consecutivos de trabajo, al tolerarse a partir de 1968 el trabajo nocturno de la mujer en la industria. La participación en el turno nocturno les permite obtener el incremento salarial que conlleva, pero implica serias dificultades en la organización de la vida cotidiana de las trabajadoras, especialmente de las casadas, en unión libre o con hijos. Muchas obreras deben iniciar su jornada hacia las dos de la madrugada en que se levantan para realizar algunas labores domésticas antes de ingresar al turno en la fábrica que comienza a las cuatro de la mañana. Casi todas prefieren sacrificar el excedente salarial del turno nocturno y solicitan un turno fijo en la mañana o en la tarde o intercambian con algún compañero dispuesto a reemplazarlas en la noche. Fabricato les concede, en general, ese turno fijo pues le permite responder a la demanda que en sentido inverso realizan los hombres para beneficiarse con el salario complementario de la noche. Las solteras rotan con mayor facilidad pero algunas solicitan igualmente el turno fijo en la mañana para poder estudiar en la tarde. En algunas áreas de producción, en donde son numerosos los obreros y obreras con aspiraciones educativas, sólo unos pocos pueden beneficiarse con el turno fijo:

Yo soy pasa-lizos, he hecho dos turnos, de 12:00 p.m. a 8:00 p.m. y de 4:00 a.m. a 12:00 p.m. pero la mayoría del tiempo he trabajado de 4:00 a.m a 12:00 p.m. Gracias a la colaboración del supervisor teniendo en cuenta que tengo hijos estudiando y porque tengo una carta médica debido a la menopausia, me dan muchos calores.

En general me consigo el turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. porque la menor estudia por la mañana, de 7:00 a.m. a 12:00 p.m. y la que está en la Universidad estudia en la tarde noche. Ella se encarga de la casa y de la niña en la mañana y yo por la tarde.

Aunque las obreras se benefician indirectamente con las garantías que el sindicato consigue y que protegen, en particular, a los trabajadores que pueden desarrollar una *carrera* de promociones dentro del proceso de producción, oponiéndose a las rebajas de salario o de categoría y limitando de este modo el poder del Departamento de ingeniería industrial, sufren desventajas considerables. Las mujeres no tienen la posibilidad de intentar siquiera la realización de una *carrera* puesto que las etapas que han sido definidas para esto no las involucran ya que la mayoría de los oficios les están vedados.

Durante este período, el marginamiento cualitativo y cuantitativo de las mujeres en el área de producción llega a un punto crítico: el reclutamiento se reduce al mínimo y la distribución del trabajo dentro de los salones les ofrece muy pocas alternativas. A pesar de que su eficiencia es reconocida por la empresa, la política de masculinización domina el panorama. Paradójicamente, esta tendencia será revertida momentáneamente durante el período siguiente, a raíz de la crisis textilera de los años setenta.

Empacadoras – Catálogo Fabricato 1923 – Archivo FAES, Medellín.

4

Crisis y liberalización: 1974-1982

A. Liberalización, crisis y regresión de la política de selección

LA CRISIS DE 1974 es la primera advertencia al optimismo de Fabricato cuyo crecimiento ha continuado ininterrumpidamente. La recesión que la afecta en 1975, obligándola a parar maquinaria, provoca un primer cuestionamiento de algunas políticas como el poder del sindicato en ingeniería industrial que limita la capacidad de acción de la empresa en momentos de crisis y el costo de algunos servicios al personal. La crisis sirve ante todo de pretexto para cerrar definitivamente el Patronato de Obreras y para contraer el presupuesto de la Corporación Fabricato

para el Desarrollo que administra numerosos servicios al personal y a la comunidad. Sin embargo, una vez recuperada de esta primera recesión, el optimismo retorna parcialmente y es durante este corto período, entre una y otra crisis, cuando se produce un viraje en la política hacia la mujer obrera, abriéndole las puertas a una nueva generación y levantando la mayoría de las restricciones que limitaban el reclutamiento femenino. Esta transformación no llegará hasta sus últimas consecuencias pues la empresa deberá enfrentar una crisis con graves repercusiones para el personal empleado en la fábrica y en particular, para la joven generación de mujeres.

La modificación de las políticas de reclutamiento femenino se opera entre 1976 y 1978, siendo fundamental en este proceso la intervención tanto del capellán como del sindicato. La presión del sindicato obedece a la deterioración del nivel adquisitivo del salario obrero que obliga a las familias a multiplicar el número de proveedores. En numerosas ocasiones, el único pariente que un obrero puede presentar como candidato para ser empleado en Fabricato es una mujer, en general alguna hija. Esta es la razón esencial por la cual el sindicato solicita una reapertura del ingreso de mujeres, considerando sólo en forma secundaria la necesidad de promover una equitativa distribución de las posibilidades de empleo, salario y capacitación entre los sexos. La visión del sindicato se aferra aún a la idea de que el lugar de la mujer es el hogar y sólo en caso de necesidad, la fábrica.

Por su parte, el capellán se opone, muy moderadamente, a una situación que considera injusta hacia la mujer casada y la madre soltera, al excluirlas del acceso a un empleo estable. Para justificar su posición, el capellán decide apoyarse en una encuesta e interroga a numerosos supervisores y jefes de salón de Fabricato. En 1973 presenta un informe a la presidencia de Fabricato en el que señala las ventajas e inconvenientes de modificar la política vigente de rechazo a la madre soltera y a la mujer casada.

Entre las desventajas indica especialmente el aumento de costos que representarían los embarazos debido a la legislación protectora y a las prestaciones obligatorias en estos casos. Las principales ventajas que recoge dentro de las opiniones expresadas por los je-

fes de salón , se refieren a las cualidades de disciplina de las obreras, al mantenimiento de un mejor ambiente moral, a la justicia social y a la imagen de la empresa que debe adaptarse a las nuevas necesidades y comportamientos. Para justificar el aspecto moralizador de este cambio de política, recuerda algunas de las consecuencias de la política de exclusión de la mujer casada o en embarazo, muchas de las cuales encontraremos al examinar las historias de vida de las trabajadoras, como son el retiro de numerosas obreras por causa del matrimonio, la clandestinidad de algunas casadas que temen perder su empleo, la presencia de numerosas trabajadoras que no pueden realizar su ideal matrimonial porque sus familias de origen necesitan su salario, el matrimonio tardío de mujeres retiradas con hombres muchísimo más jóvenes que ellas, etc. Señala, así mismo, los costos ocasionados por la política restrictiva hacia la mujer como son la indemnización que la empresa debe pagar a las trabajadoras que se niegan a retirarse al casarse así como el costo de reemplazar a una persona con experiencia y habilidad en un puesto de trabajo.

El capellán propone, entonces, una serie de medidas muy prudentes y progresivas para realizar esta transformación sin traumatismos: el cambio de política se haría implícitamente, sin ninguna campaña de divulgación para no provocar una ola de matrimonios. Simplemente, las mujeres que en adelante vayan a casarse tendrán la posibilidad de escoger entre el retiro o la permanencia en la empresa. Inicialmente no se admitirían mujeres casadas al ingreso y se evitaría la constitución de parejas de trabajadores de la misma empresa. El capellán justifica esta excesiva prudencia así como el mantenimiento provisional de algunas medidas restrictivas, como una necesidad táctica destinada a facilitar la aceptación de estas sugerencias por parte de la empresa. Dentro de la misma óptica prudente, aconseja en su informe la definición de un período de observación para analizar las consecuencias de la introducción de mujeres casadas y poder adoptar posteriormente una política totalmente abierta si los resultados son favorables.

Después del informe del capellán, Fabricato realiza otra encuesta de la que se encarga a una comisión de estudios bajo la dirección

de la Vicepresidencia de Fábricas, en 1974.[1] Esta encuesta se extiende a otras empresas textileras y de confección y revela, entre otras cosas, el caso de Coltejer en donde el empleo de mujeres casadas, iniciado dos años antes de realizarse la encuesta, parece haber dado resultados positivos. La encuesta se interesa igualmente por la opinión de los jefes de salón de Fabricato, de los que interroga a un 70%. De allí resulta que las mujeres son menos ausentistas, de acuerdo con lo expresado por el 100% de los jefes de salón entrevistados, los cuales admiten también que las mujeres son más disciplinadas, tienen un rendimiento similar al de los hombres y algunos jefes consideran que son más productivas, desempeñan su trabajo con una calidad semejante y tienen la ventaja de aportar orden y organización en los lugares en donde están presentes. Para los jefes de salón, los principales inconvenientes de la fuerza de trabajo femenina residen en la ausencia de una carrera administrativa debido al número reducido de oficios que pueden desempeñar. Otros consideran que la presencia de mujeres genera problemas de convivencia con los hombres, pero en su mayoría afirman que son superables. Señalan, igualmente, que la incorporación de mujeres implica nuevos costos para la empresa debido a las prestaciones sociales y a las nuevas instalaciones que requieren como baños y guardería.

El 89% de los jefes interrogados manifiesta ser favorable a una reapertura del reclutamiento femenino e incluso están dispuestos a aceptar mujeres casadas en sus salones. De este modo, una política que llevaba más de 30 años de vigencia en la empresa, se ve cuestionada con una increíble prudencia. El capellán se compromete a jugar un papel específico, preparando a las obreras que se casen a adaptarse a su nueva condición de esposas y madres trabajadoras. Sin embargo, rápidamente se verá que la opinión favorable expresada por los jefes de salón entrevistados es frágil, y no resiste las consecuencias reales de la modificación de política hacia la mujer.

1 Comisión de Estudios. *El trabajo de la mujer*. Bello, Bello, 1971.

Al levantarse los rígidos criterios morales, la heterogeneidad de las prácticas familiares y sexuales de la nueva generación irrumpen en la empresa, causando gran descontrol. La unión libre (consignada en el pliego de peticiones de 1976[2]), los hijos extramatrimoniales[3] se convierten en prácticas corrientes entre los nuevos trabajadores, causando algunos conflictos con los obreros y obreras veteranos que compartían los criterios morales de la empresa. Los jefes de salón reaccionan desfavorablemente y oponen una enconada resistencia al ingreso de mujeres, a quienes consideran responsables de los trastornos ocurridos en las relaciones internas de los trabajadores.

Esto crea una barrera que frena rápidamente el ingreso de mujeres, limitándose a reemplazarlas en los oficios considerados femeninos. Las hijas de obreros ingresan como personal de aseo con la esperanza de pasar a producción y algunas se preparan para ingresar como secretarias, pero ambas líneas de enganche reducen su capacidad de reclutamiento casi completamente. La crisis de 1981 agrava esta situación. Las secretarias se ven especialmente afectadas por los recortes de personal que se operan entonces. La crisis se convierte en un pretexto de peso para interrumpir la experiencia de apertura al ingreso de mujeres.

A pesar del crecimiento de la empresa y de la expansión del Grupo Fabricato al que se suma Catsa[4] en 1979, Divisa[5] en 1980, Fabricato-Colseguros[6], Comercia[7] en 1980 y Cinsa[8] en 1981, la capacidad de crear empleo que tiene la empresa en este período es

2 La convención colectiva de 1978 unifica la prima de matrimonio para trabajadores sin especificar el sexo, considerando el matrimonio civil o el católico.

3 A partir de 1980, las trabajadoras tendrán derecho a prima de maternidad cuando estos hijos sean reconocidos legalmente.

4 Complejo Agro-industrial del Tolima.

5 Diversificadora Industrial S.A., que se dedica a confeccionar líneas especiales de productos de Fabricato y de su filial Riotex.

6 Dedicado a la construcción y venta de edificios.

7 Compañía Comercializadora.

8 Comercializadora Internacional Agro-industrial S.A., dedicada a la exportación de confecciones, cuero, arroz y a la importación de materias primas.

muy limitada, especialmente en sus instalaciones de Bello. En 1974 Fabricato compra la totalidad de las acciones de Pantex y Texmeralda, conformando el Grupo Fabricato. Pantex, cuyas instalaciones se encuentran en Bello, contiguo a Fabricato, se integra con facilidad pues desde su inauguración en 1944, Fabricato ha tenido gran influencia en su desarrollo y tipo de administración.

La necesidad de mano de obra durante esos años se limita prácticamente al reemplazo del personal que se retira o se jubila. A partir de 1978 el número de trabajadores de la empresa empieza a disminuir después de haber conocido un aumento del 7% entre 1974 y 1978. En 1976 Fabricato introduce modernizaciones importantes, diversifica la producción de su fábrica de No Tejidos, importa maquinaria entre la cual se destacan los telares Sultzer, que producen tela hasta de 3,60 metros de ancho. Esto le permite crear 300 empleos en ese año y en 1977 realiza un ensanche destinado a la producción de Corduroy, gabardina y Kansas Denim. La renovación de equipos se mantiene recurriendo a créditos nacionales e internacionales. Esta se ha convertido en una necesidad para preservar la competitividad en el mercado externo.

A partir de 1977, la necesidad de nuevas líneas de crédito se hace cada vez más urgente. Los dirigentes de la empresa empiezan a quejarse del elevado costo de la mano de obra, se deshacen de maquinaria obsoleta y recurren a equipos de alta productividad que requieren menos mano de obra. Entre 1978 y 1981, 1560 trabajadores son jubilados, despedidos o retirados sin que se les reemplace.[9] De 1981 a 1982 Fabricato emprende una política de racionalización que incluye la reducción del personal administrativo. En 1983 la situación se agrava, abriéndose un nuevo período que no alcanzamos a cubrir en este estudio.

Como consecuencia de los cambios anteriores, la selección del personal se hace más rígida, hasta convertirse en los últimos años en una selección para retirar y no para ingresar personal. Fabricato cuenta con una oferta excesiva de mano de obra, constituida básicamente por los familiares de sus propios trabajadores, a quienes,

9 Fabricato. *Informe a los accionistas*. 1978 y 1981, Archivos de Fabricato.

por Convención Colectiva, debe escoger con prioridad. Los instrumentos de selección se hacen más sofisticados y estrictos: se limita el número de familiares máximo dos por trabajador y éstos sólo pueden escogerse entre los hermanos e hijos. En 1977, la jefe de selección de personal, Emma Bedoya, dirige una carta al gerente de Relaciones Industriales, planteándole el problema. Allí le comunica que la empresa tiene 6000 solicitudes en trámite y expresa la necesidad de idear un sistema racional de selección. Propone las restricciones señaladas anteriormente de modo que la política de empleo de familiares cumpla su objetivo: ayudar al sostenimiento de las familias de trabajadores y premiar al buen trabajador. El estudio de las hojas de vida será un elemento determinante y se tratará también de idear mecanismos como la aplicación de pruebas sico-técnicas y entrevistas para valorar las aptitudes del personal, pues como dice Emma Bedoya: "Ninguna empresa puede darse el lujo de tener trabajadores incompetentes" .[10]

Se establecen mecanismos de control del desempeño del trabajador, perfeccionando los sistemas de evaluación existentes y vigilando su efectiva aplicación. La "organización", como se denomina ahora a Fabricato, y sus necesidades, pasan a ocupar un primer plano. La selección de personal es dirigida por una sicóloga profesional a partir de 1977.

La capacitación de los trabajadores se intensifica, especialmente a través de los convenios con el SENA. Hasta 1982 Fabricato patrocinaba anualmente un promedio de 200 aprendices, cuyo entrenamiento variaba de un año y medio a tres. En ese año crítico se reducen a 53. Hasta 1981 la empresa incorporaba prácticamente el 100% de esos aprendices, práctica que abandonará en los años siguientes. Los operarios son entrenados en el Centro de Entrenamiento o en los salones de producción por un operario instructor. El personal calificado de *curva 4* (mecánicos, electricistas) tiene mayores exigencias de formación. Para este personal, Fabricato recurre generalmente a trabajadores con experiencia, recomendados

10 Carta de Emma Bedoya a Luis Carlos Morales, febrero 2 de 1977. *Archivos de Fabricato.*

por otras empresas o con una formación técnica sólida pues se dificulta su reclutamiento entre los familiares de obreros, los cuales engrosan fundamentalmente la curva de operarios (*curva 3*) o de aseadoras (*curva 2*).

B. Una generación urbana y obrera

DURANTE ESTE PERIODO ingresan 231 mujeres, se retiran 84 y se jubilan alrededor de 200.[11] La corta apertura al enganche femenino de 1976 a 1978 permite el ingreso de una generación que difiere sustancialmente de sus predecesoras. Entre sus características hay que destacar su procedencia mayoritariamente urbana: 74% proviene de la zona industrial del Valle de Aburrá; de éstas, 52% son originarias de Bello y son, en gran medida, hijas de trabajadores de Fabricato. Su nivel de escolaridad es superior: el 89% tiene estudios primarios completos y el 53% ha iniciado estudios secundarios. Su edad de ingreso tiende a hacerse homogénea, con una gran mayoría de menores de 24 años (alrededor del 78%), de las cuales sólo el 12% tiene menos de 18 años. Se trata en una gran proporción de una generación de jóvenes solteras (el 95% ingresan solteras) aunque rápidamente muchas de ellas se casan (27%) o asumen una maternidad célibe (7%)

La *muestra D* está constituida por 20 casos de trabajadoras escogidas al azar entre las 147 obreras activas que ingresaron a Fabricato después de 1974. Una mayoría de ellas ingresa antes de 1978 (12 casos) y el resto lo hace entre 1979 y 1982, conforme al flujo de personal femenino en esos años que es especialmente fuerte antes de 1978. Su estado civil al ingreso coincide con el de la generación total de activas, con 16 solteras, dos viudas y dos madres solteras, cuya participación real en el ingreso es difícil de evaluar para la generación total pues generalmente no son detectadas en las hojas de vida.

Como en la generación anterior, el municipio de origen no coincide proporcionalmente con la generación total: las bellanitas están

11 Véase Cuadro 30.

representadas con exactitud, constituyendo el 55% de la muestra (once casos) y de la generación de activas. Del resto del Valle de Aburrá, en cambio, no tenemos ninguna trabajadora en la muestra a pesar de que representan el 15% de la generación total. Estarían, a su vez, sobre-representadas las obreras provenientes de otros municipios de Antioquia y las de otros departamentos. Pero como ya lo hemos señalado, la sobre-representación de algunas categorías es consecuencia de nuestra perspectiva de realizar estudios de caso. La comparación de los rasgos generales de la muestra con los de la generación tiene por objeto localizar y relativizar la situación de las obreras de la muestra dentro del conjunto, a fin de detectar y considerar eventualmente distorsiones con consecuencias significativas para el análisis.

La edad de ingreso corresponde en forma aproximada a la estructura de edades de la generación de activas, con una gran mayoría de menores de 24 años (alrededor del 75%), sin representación de las menores de 18 años , con un 25% de mayores de 25 y una mayor representación de las mayores de 31.

El nivel educativo de la muestra es relativamente superior al de la generación total, al encontrarse una mayor proporción de obreras con bachillerato o estudios vocacionales incompletos y con secundaria completa. Esto puede deberse al hecho de que el nivel educativo que consideramos en la muestra es el que tenían en el momento de la entrevista, mientras que el nivel considerado para la generación de activas es el que aparece en la hoja de vida, en el momento de su ingreso a Fabricato. Es muy probable que durante su permanencia en Fabricato, una mayoría de estas obreras continúe sus estudios y mejore su nivel de escolaridad.

El oficio del padre confirma el origen fundamentalmente urbano y obrero de estas familias, con tan sólo dos agricultores y una mayoría de padres obreros: once obreros de Fabricato o Pantex, dos obreros independientes y un obrero industrial no textilero. Los demás son empleados y policía.

En esta generación aparece una mayoría de obreras que ha desempeñado un oficio antes de ingresar a Fabricato (trece casos), predominando el empleo en fábricas textileras o de confección

(cinco casos) y los pequeños empleos urbanos como vendedoras, aseadoras, ayudantes de cafetería, etc. (cinco casos). Tres obreras realizaron, a su vez, trabajos productivos domésticos. La necesidad de encontrar un empleo se desarrolla varios años antes de que las trabajadoras puedan vincularse a Fabricato y deben encontrar otras formas de empleo menos satisfactorias. No obstante, en esta muestra, ninguna de las obreras se inicia en el trabajo productivo antes de los catorce años pero una proporción importante lo hace antes de los 18. Esto concuerda con el origen mediobajo de estas trabajadoras que les permite una mayor permanencia en el sistema educativo y una vinculación no tan temprana al trabajo productivo.

La referencia para entrar a Fabricato revela el predominio de las relaciones de parentesco y el papel fundamental de la recomendación paterna que concierne a doce trabajadoras. Las viudas ingresan debido a la muerte del esposo, obrero en Fabricato o Pantex. Algunas obreras ingresan gracias a su hoja de vida que logran presentar por medio de algún amigo vinculado a la empresa y una trabajadora es incorporada a Fabricato gracias a su experiencia como tejedora especializada en telares Sultzer, uno de los más modernos con que contaba entonces la fábrica.

A pesar de sus pocos años de permanencia en la empresa, la política de tolerancia al matrimonio y al embarazo de la mujer, favorece cambios rápidos de estado civil entre estas trabajadoras. Ocho de las jóvenes se casan, una de las cuales era madre soltera al ingresar a la fábrica; dos trabajadoras asumen un madresolterismo y otra establece una unión libre. El matrimonio aparece como una opción muy frecuente que ocurre a los pocos años del ingreso a Fabricato, casándose, en la mayoría de los casos, con obreros de la misma empresa o de otras textileras y acentuándose de este modo la endogamia. El 63% de los esposos de las trabajadoras de la muestra, incluyendo a las viudas, son obreros de Fabricato o Pantex y el 18% son obreros de otras grandes textileras.

La maternidad unida al trabajo productivo aparece como una alternativa con opciones crecientes entre las trabajadoras. Seis obreras de la muestra tienen hijos durante su vinculación a Fabricato.

Sin embargo, diez de ellas no los tienen, incluyendo a algunas casadas que aún no desean tenerlos. El matrimonio en esta generación no va inmediatamente unido a la procreación y, en general, el número de hijos se reduce a un máximo de tres entre las jóvenes casadas, solteras o en unión libre. Tan sólo una de las viudas, cuya maternidad es anterior a su vinculación a la empresa, tiene cuatro hijos.

Esta joven generación expresa prácticas diferentes a las generaciones anteriores, especialmente al definir rápidamente opciones fundamentales como el matrimonio o la maternidad unidos al trabajo industrial, opciones que no serán fáciles de desarrollar. Muchas de estas jóvenes no lograrán permanecer un tiempo sustancial en la empresa, debido, en parte, a las dificultades para realizar simultáneamente sus aspiraciones familiares, maternales, laborales y educativas. Para 1982, el 36% de esta generación se habrá retirado con menos de cinco años de trabajo en la empresa en la inmensa mayoría de los casos, manifestándose una rotación mucho más prematura que en generaciones anteriores. Existen, además, fuertes posibilidades, debido a la crisis textilera y a la resistencia interna al empleo de mujeres, de que muchas de las que estaban activas en el momento de la entrevista, fueran despedidas o se retiraran pocos meses después.

Si comparamos los rasgos generales de las obreras que se retiran con los de la generación global, vemos como los factores que inciden en los retiros no son los mismos que habíamos señalado para la generación anterior. En primer lugar, el origen urbano no parece ejercer un papel esencial pues se retira un porcentaje de obreras procedente de la zona industrial de Medellín similar al que ingresa.[12] En segundo lugar, el nivel educativo de las que ingresan y de las que se retiran, es similar. En cambio, un factor que aparece con cierta significación es el estado civil. En efecto, la proporción de casadas es mayor entre las trabajadoras que se retiran que entre las que permanecen en la empresa (se retira un 34% y permanece un

12 Ver cuadros 30 y 31.

22% de casadas), lo cual nos remite a las dificultades para conciliar el rol reproductivo con un trabajo productivo. La estructura de edades presenta a su vez cambios que nos conducen a otro factor influyente en el retiro de las trabajadoras: su juventud, pues encontramos una mayor proporción de obreras menores de 18 años entre las retiradas que entre las activas (se retira un 18% y permanece un 9% de menores de 18). Las trabajadoras muy jóvenes presentarían una mayor inestabilidad, debido a la inseguridad de sus aspiraciones y a las dificultades de adaptación al proceso productivo industrial.

Finalmente, las causas explícitas predominantes en los retiros también indican transformaciones importantes con respecto a la generación anterior. La incidencia del retiro voluntario es mayor (45% en esta generación y 31% en la anterior), seguido por el despido cuya incidencia también se incrementa considerablemente (concierne al 23% de las retiradas en la generación anterior y a 42% en esta generación), remitiéndonos fundamentalmente a la crisis y a los numerosos despidos que ocasiona, pero también a los problemas de una generación con aspiraciones nuevas que se adapta con dificultad a un ambiente industrial no exento de cierta hostilidad hacia ellas.

C. Crisis textilera y discriminación de la mujer en el proceso de producción

1. El mercado de trabajo

DURANTE ESTE PERIODO, las consecuencias del desequilibrio regional percibido en el período anterior y la incapacidad de la industria de generar empleo debido a factores estructurales agravados por la crisis que afecta especialmente a la industria textil a partir de 1980, se unen para conformar un panorama desolador en el mercado de trabajo en la zona industrial de Medellín. Las cifras de la Cámara de Comercio señalan para 1980, un 16% de desempleados en Medellín (alrededor de 103.000 personas) y un 21% de subempleados (alrededor de

135.000 personas).[13] De estos desempleados, el 35% está constituido por inmigrantes rurales. El estudio señala, así mismo, que el 68% de los municipios antioqueños presentan un desenvolvimiento decadente de su población, síntoma del estancamiento rural, especialmente en las cabeceras municipales. El desempleo afecta particularmente a los jóvenes, pues el 38% de los desempleados de Medellín tenía en 1980 entre 12 y 19 años. Esta demanda de empleo en categorías tan jóvenes revela las necesidades de las unidades familiares que se ven obligadas a multiplicar el número de miembros trabajadores ante la pérdida del poder adquisitivo de sus ingresos.

En el sector "privilegiado" de los trabajadores afiliados al Instituto de los Seguros Sociales, ISS en Antioquia, vemos como se opera una redistribución del empleo en donde se destaca la pérdida de importancia de la industria textil: ésta empleaba en 1968 al 21% del total de afiliados y en 1981 sólo emplea al 10%.[14] En cuanto al empleo femenino, la pérdida de importancia es similar, pasando del 10% en 1973 al 5% en 1981. Los sectores que absorben una mayor proporción de afiliados son el comercio y los servicios al público y a las empresas comerciales que aumentan su participación entre 1968 y 1981.[15] La importancia de estos sectores en el empleo femenino es aún mayor. La participación de mujeres empleadas en algunos sectores tiende a aumentar, especialmente en *calzado y confecciones*, en donde la participación femenina es del 67% en 1973 y del 73% en 1981. En los servicios, esta participación aumenta ligeramente, del 52% al 58% y en el comercio lo hace del 37% al 42%.

La importancia decreciente del empleo textil se traduce por la desaparición, en términos absolutos, de un número significativo de empleos a partir de 1974 y en forma más aguda después de 1980

13 Cámara de Comercio de Medellín. *Un ensayo acerca de la génesis del subempleo y algunas consideraciones referentes al desempleo en Medellín.* Medellín, Cámara de Comercio, 1981.

14 Véase Cuadro 35.

15 Véase Cuadro 28.

en que estalla la crisis textilera. Según los datos de afiliados al ISS, entre 1974 y 1982, desaparecen 2.492 empleos masculinos y 1.598 empleos femeninos en la industria textil, lo que equivale a una pérdida del 8% en el empleo masculino y del 22% en el femenino en esta industria, reduciéndose la participación femenina del 19% en 1974 al 16% en 1982.[16]

En Bello, la tasa de participación femenina entre los afiliados al ISS presenta un aumento entre 1973 y 1981, pasando del 17% al 22%, cifras inferiores al promedio departamental debido a la importancia de la industria textil en el municipio que ofrece un empleo mayoritariamente masculino. En Bello, se observa también una redistribución del empleo entre las afiliadas : la industria textil ocupaba al 33% en 1973, en 1981 sólo ocupa el 20%. El segundo sector en importancia es el de jubiladas que representa el 22% de las afiliadas al ISS en Bello en 1973 y el 18% en 1981.[17] El sector de calzado y confecciones, constituido por pequeñas industrias, aumenta ligeramente su participación en esos años, pasando del 13% al 15%.

A pesar de su pérdida de importancia relativa, el sector textil con sus jubiladas representa la fuente principal de empleo formal en Bello. Pero si consideramos las cifras máxima y mínima de afiliados en la industria textil de Bello entre 1973 y 1982, por sexo, se observa una pérdida en términos absolutos de 1 125 empleos masculinos y de 134 empleos femeninos, lo que equivale a una pérdida del 16% en el empleo masculino entre 1978 y 1982 y del 18% en el femenino entre 1979 y 1982.[18]

El crecimiento y aumento de la población femenina en el sector calzado y confecciones en Antioquia parece ofrecer, al menos hasta 1982, antes de que la crisis textilera repercutiera sobre el sector, una compensación en la pérdida de empleo industrial ocasionada por la evolución de la crisis textilera. Los datos de afiliados al ISS indican para el período de 1974 a 1982, la creación de 7.888 em-

16 Véase Cuadro 36.
17 Véase Cuadro 29.
18 Véase Cuadro 37.

pleos femeninos y de 1.369 empleos masculinos, lo que corresponde a un incremento del 61% y del 20% respectivamente en el empleo por sexo en Calzado y confecciones.[19] Este desplazamiento de la mano de obra femenina del sector textil al de calzado y confecciones significa una pérdida global en el nivel salarial si consideramos que en 1981, el salario semanal promedio en la industria textil antioqueña era de 3.555 pesos mientras en calzado y confecciones sólo alcanzaba los 1.823 pesos, según cifras del ISS,[20] reflejando la estructura de este sector, constituido fundamentalmente por pequeña y mediana industria, mientras que en el sector textilero predomina la gran industria.

A nivel nacional, la presencia de personal masculino en la industria textil prosigue en forma menos aguda que en Antioquia, pasando de una participación femenina del 36% en 1961 al 32% en 1979, mientras en Antioquia estos porcentajes son respectivamente del 23% y al 20%.[21] Simultáneamente, el aumento de la participación femenina en la industria de confecciones presenta la misma tendencia en el Departamento y en el País. En 1967 había un 67% de obreras en esta industria a nivel nacional y en 1979, hay un 85%. En Antioquia, estas cifras son respectivamente 68% y 85%.[22]

Estas tendencias que se expresan tanto en Antioquia como en el País señalan un desplazamiento de la mujer , de los sectores industriales con mejores niveles salariales hacia áreas en donde el nivel de explotación de la fuerza de trabajo es superior. En Fabricato, la crisis textilera servirá de pretexto para limitar, y prácticamente interrumpir, un proceso de recuperación (moderada y restringida) del espacio ocupado por la mujer obrera en la fábrica, a pesar de que muchas de estas jóvenes demuestren que pueden desempeñarse eficiente y productivamente en oficios especializados y semi-calificados.

19 Véase Cuadro 38.
20 Véase Cuadro 28.
21 Véase Cuadro 39.
22 Véase Cuadro 40.

2. Participación femenina en el proceso productivo

A LO LARGO del período anterior, los sistemas de ingeniería industrial se habían perfeccionado, generalizándose su aplicación y estableciéndose reglas precisas. Los oficios se hallan codificados y evaluados detalladamente, según reglas definidas en un *Manual de Evaluación* que incorpora por medio de un puntaje una serie de factores requeridos en el desempeño de un oficio: conocimiento y experiencia (hasta 60 puntos), entrenamiento (hasta 24), habilidad mental (hasta 30), habilidad manual (hasta 20), responsabilidad por materiales y equipo (20), responsabilidad por la seguridad de otros (15), esfuerzo mental (20), esfuerzo físico (15), medio ambiente (10). Este puntaje permite clasificar los oficios por *clases* que determinan a su vez el salario básico.

En 1982 existen en *curva 3* (operarios) 251 oficios diferentes cuya *clase* máxima es 37. De estos, el 73% tiene una clase inferior a 10. El personal femenino se encuentra localizado en oficios cuya *clase* máxima es 13, en donde se halla concentrado el 96% de los trabajadores de *curva 3*. Sin embargo, el personal femenino se encuentra distribuido en un 80%, en oficios de clase inferior o igual a 7, en donde se sitúa el 60% de los obreros de *curva 3*. Vemos la participación desfavorable de las mujeres en *curva 3* quien además se encuentra excluida de la *curva 4* por tratarse de oficios calificados reservados al personal masculino.

Las mujeres ocupan 37 puestos de trabajo distintos (el 14% tan sólo de todos los oficios de esta curva). De 1974 a 1982 la distribución del personal femenino se transforma ligeramente, ampliándose el número de oficios en los que participa (eran 29 en 1974).[23] Pierden representación entre los hilanderos (eran el 7% en 1974 y son el 3% en 1982). Entre los tejedores siguen siendo el 5%. Ocupan en un 100% dos oficios: operaria de pasa-lizos adelante y atrás, que exigen gran habilidad manual y concentración visual. Aumenta su participación en varios oficios complementarios en el proceso como limpiadora con Roll-Picker (oficio que pasa a ser

23 Véase Cuadro 33.

femenino en un 65%) y llenadora de baterías (femenino en un 40%). Como operarias de enconadoras representan el 66% en BKN, el 33% en Universal, el 23% en Autoconer y representan el 23% como revisadoras de tela cruda.[24]

No sólo se modifica el peso relativo de las mujeres en los diferentes oficios, sino también la distribución de las trabajadoras en el proceso productivo, perdiendo representatividad las tejedoras (22% de las obreras eran tejedoras en 1974, 6% lo son en 1982), las hilanderas (6% en 1974 y 2% en 1982), concentrándose en los oficios desempeñados por mujeres como limpiadora con Roll-Picker (10%), llenadora de baterías (10%) y pasalizos (13%). El personal femenino tiende a agruparse en oficios especializados, de valoración mediana o baja con respecto a la gama de oficios que presenta la *curva 3* y en su mayoría dependen del sistema de incentivos.

En 1982 el salario básico máximo en *curva 3* era de 74,227 pesos/hora, pero el máximo que percibían las mujeres sólo llegaba a 63,027 pesos/hora, más cerca del mínimo en curva 3 que era de 60,740 pesos/hora.[25] Las mujeres se encuentran en los niveles más bajos de salario en *curva 3*.

En *curva 4* , los mecánicos y electricistas podían ganar hasta 99,352 pesos/hora como salario básico. En *curva 3* no existe propiamente una carrera administrativa como la hay en *curva 4*. Sin embargo, en cada área está definida una línea de promociones para que el obrero que ingresa a un oficio de clase inferior pueda ascender, paso a paso, a oficios superiores. Esta carrera, en general, no existe para la mujer, quien no puede seguir todos los pasos debido al reducido número de oficios que puede desempeñar. La promoción de las obreras es muy poca, la más frecuente es el paso de un oficio de aseo o cafetería a uno de producción y uno que otro traslado en producción a un oficio de mayor valoración. En general, las obreras que esperan una promoción se limitan a buscar un ofi-

24 Véase Cuadro 32.

25 Gerencia de Personal. *Curva No. 3 de salarios*. Manual de producción (vigente entre el 5 de abril de 1982 y el 4 de abril de 1983). Fabricato, 1982.

cio con incentivo o aspiran a pasar al área administrativa, ascenso que sólo se realiza excepcionalmente.

La cantidad limitada de oficios que desempeñan las mujeres obstaculiza su movilidad y es uno de los inconvenientes que más molestan a los jefes de salón, llevándolos a preferir la mano de obra masculina que ofrece mayor versatilidad. En algunos sectores, sin embargo, como en lizos, el personal femenino es apreciado por la habilidad manual y el mayor cuidado que demuestran en oficios decisivos para la calidad del producto. La ampliación de la versatilidad del personal femenino depende, en alguna medida, de transformaciones en las condiciones de trabajo ya que si se aplicara plenamente uno de los principios de la ingeniería industrial, el de trasladar el esfuerzo físico del hombre a la máquina, se podría ampliar considerablemente el campo de acción de la mujer en la industria. Pero aún en las condiciones actuales de producción (las que conocimos en 1982), las mujeres no están presentes en la medida en que podrían estarlo en oficios para los cuales han demostrado su capacidad, como el de tejedora o hilandera y a los que las une, además, una larga tradición.

3. La "muestra D"

AUNQUE PODEMOS considerar que la ingeniería industrial está definitivamente integrada y que son pocas las reestructuraciones en el proceso productivo que cuestionan fundamentalmente la organización del trabajo y pueden ocasionar despidos generalizados como ocurrió durante la implantación de la Organización Científica del Trabajo, la crisis textilera pone en evidencia la necesidad de proseguir y acelerar la renovación tecnológica con el fin de preservar la competitividad, nacional e internacionalmente. Esto implica el uso de equipos de alta productividad que significan un ahorro creciente de mano de obra y, por lo tanto, una disminución del empleo generado por la empresa. Esta tendencia está presente en este período cuando el 17% de los empleos proporcionados directamente por la empresa desaparecen en el lapso de tres años.

No sólo se reemplazan muchos de los trabajadores que se retiran o se jubilan, sino que hay despidos abiertos. Las jóvenes obreras constituyen un blanco particularmente débil ante esta política de reducción de personal. Su poca experiencia y antigüedad en la empresa las convierte en candidatas privilegiadas al despido, pues la indemnización a que tienen derecho es menor. Su propia insatisfacción, sus dudas en torno a la conciliación del hogar y el trabajo hace que algunas acepten salir de la fábrica para dedicarse a sus hijos aunque los ingresos familiares se vean reducidos. Muchas parejas de obreros se ven enfrentadas a la alternativa de definir cual de los dos se queda en Fabricato y cual se va. Sólo en contadas ocasiones será la mujer quien se quede.

El proceso de modernización va generando simultáneamente una mayor especialización en los oficios que concentra a las mujeres en puestos que tienden a ser ocupados sólo por ellas y cuya valoración es mediana o baja. Las obreras de la muestra son un ejemplo de esta situación. Si observamos el primer oficio que desempeñan, encontramos cinco operarias de máquinas de Preparación, tres pasa-lizos, una llenadora de baterías, tres limpiadoras con Roll-Picker, una en oficios de terminación y crudos. Veamos algunos testimonios:

> El primer oficio que desempeñé fue el de operaria en las Chavis, en Santa Ana, tuve dos meses de entrenamiento con un instructor. Tenía que poner las bobinas en el porta-bobinas, empatar las hebras y echar a andar la máquina y vigilarla. Cambié de oficio por interés. Cuando se me dañaba la máquina, mientras la reparaban, me iba a ver el resto de las máquinas y así aprendí a manejarlas. He manejado todas las máquinas de preparación, el supervisor me daba reemplazos en contratos cuando vio que yo era capaz. Manejé Chavis, Autoconer, Barber Colman, Shwaiter, BKN. Ultimamente, llevo dos años en una sola máquina, me va mejor en una sola. La prima depende mucho del calibre del hilo, de los valores de los hilos, pero no me saco muchas unidades, apenas 75 o 78. Además nos tienen trabajando una semana en contrato y otra en ‹baja posibilidad›, en donde, si uno no saca la asignación mínima no le pagan el promedio y a veces es difícil sacarlo por la calidad del hilo. Trabajo los tres turnos, es muy problemático para organizarse en la casa, las

niñas se descontrolan mucho, me crea problemas con la del servicio, los más complicados son el de la tarde y la noche, el mejor es el de la mañana porque puedo estar con las niñas que estudian por la mañana. El de la noche me fatiga, adelgazo, no duermo bien. He pedido que me dejen el de la mañana pero no he podido, el turno nocturno no compensa, prefiero la salud...

Entré a trabajar por las necesidades de la casa; éramos dos para escoger, un hermano y yo. A mi papá le tocó escoger y me prefirió a mí porque a la muchacha se le ve más la plata que al hombre y entré yo. Mi hermano aceptó y después consiguió en otra parte. Entré a hilados, a Fabri-dos antes de que cerraran, estuve tres años de limpiadora con Roll-Picker, después me pasaron un mes a despachos mientras me conseguían un buen puesto porque soy muy buena trabajadora y no me pueden poner en cualquier salón. Entonces me pasaron a hilados tres en donde estoy actualmente. El trabajo es bueno siempre, cuando no me dejo coger ventaja de las máquinas. Ahora estoy llevada del diablo porque el muchacho del otro turno no terminó su trabajo. A veces hay problemas en el salón y lo ponen a emparejar el salón y queda pendiente la limpieza. Cuando es así, lo primero que hago es advertirle al supervisor que no me puede exigir programa, porque eso sí, yo hago bien el oficio, no me gusta ponerme a limpiar máquinas salteadas para completar programa. Exijo que me revisen maquinaria, pero allá ya saben como trabajo yo. Una vez tuve un problema con uno de calidad que me regañó porque no había terminado programa sin enterarse de como estaba el salón, me dio mucha rabia, ya saben como es la movida conmigo. Estuve mucho tiempo madrugando pero la gente protestó y entonces me pusieron de seis a dos de la tarde para callar a los envidiosos, pero los lunes si madrugo con una compañera para el arranque del salón. (...)He recibido cursos de Seguridad en Fabricato, de ingeniería industrial he hecho tres cursos. Me gusta el oficio que hago, no quiero pasar a incentivos porque se mata uno mucho, se vuelve esclavo de las máquinas, no importa que el pago sea mejor.

Excepcionalmente, reunimos en la muestra un porcentaje significativo de trabajadoras con oficios más calificados que el promedio de los oficios femeninos: dos tejedoras que desempeñan uno de los

oficios más calificados a los que tienen acceso las mujeres, de *clase 9*. Es un oficio que, según los listados de personal de 1982, era desempeñado por tres mujeres y 150 hombres,[26] y tres operadoras de Cortadora Corduroy, oficio de *clase 11*, pero que no está sometido al sistema de incentivos. Según los listados, este oficio era desempeñado exclusivamente por siete mujeres. Es un oficio totalmente desempeñado por mujeres debido a la habilidad manual requerida y también a los inconvenientes que comporta, como lo veremos en este testimonio:

> Entré a Fabricato de cortadora de pana, todavía soy cortadora pero no estoy practicando el oficio actualmente. Las cortadoras son muy inconstantes, hay épocas en que las máquinas están paradas. Ahora pasa eso y estoy revisando Crudos, también estuve llenando baterías. Cuando trabajan las cortadoras nos toca hasta hacer horas extras y domingos durante uno o dos meses, después parar. Las cortadoras son todas mujeres, éramos nueve y ahora somos seis. El entrenamiento nos lo dieron unas niñas que habían aprendido con los alemanes que trajeron las máquinas, un mes de entrenamiento. El salón tiene incentivo y prima de salón pero nosotros no tenemos ni lo uno ni lo otro, sólo el básico. Yo ya me siento capacitada para el oficio de revisadora. Cuando empezamos no nos daban incentivo ni nos lo reconocían. Después nos dijeron que si dábamos incentivo nos lo pagaban, empezamos a coger práctica en el oficio, dábamos poco incentivo y nos lo pagaban pero cuando empezamos a dar buen incentivo no nos volvieron a pagar; sólo nos pagaron unas dos semanas. Todas las cortadoras estamos de revisadoras pero no nos dan el incentivo. Reclamamos pero nos dijeron que ingeniería industrial había prohibido porque éramos cortadoras, en ingeniería industrial nos dijeron que el salón no lo ordenaba, ya no sabemos que hacer. Una de las compañeras estuvo hablando con el sindicato a ver si nos daban al menos la prima de salón. El sindicato no nos dijo cuales habían sido los resultados de la gestión pero a los pocos días despidieron a una cortadora y a otra la cambiaron de oficio. Quedamos seis. Yo pregunté si podían ponerme de revisadora fija

26 Véase Cuadro 33.

pero me dijeron que no. Ya llevo, de hecho, un año así, pero ahora no se puede insistir.

Estas trabajadoras, a pesar de tener una calificación relativamente buena, están sometidas a condiciones marginales de trabajo que el sindicato difícilmente aceptaría para el personal masculino. Es cierto que la crisis ha llevado a la empresa a reducir el salario de numerosos obreros de ambos sexos, limitando los incentivos y frenando la productividad obrera. Pero es indudable que las mujeres constituyen un sector frágil, menos protegido por el sindicato y con una situación muy precaria dentro de la empresa.

Además de estas obreras calificadas, hay dos obreras en la muestra que ingresan a Fabricato a oficios de aseo y cafetería, en *curva 2* y luego son trasladadas a un oficio en producción. Un porcentaje alto desempeña un sólo oficio (nueve casos), encontrándose, en este caso, las obreras más calificadas, seis desempeñan dos oficios y una, más de tres. La presencia de trabajadoras relativamente calificadas se refleja en una mayor proporción de obreras que pasan por el Centro de Entrenamiento (seis casos) pero la mayoría recibe su formación directamente en el salón de producción.:

Hice un curso de tejido en el Centro de Entrenamiento, de seis meses, antes de que me colocaran. Cuando me coloqué entré directamente a tejedora, a manejar Sulzer, después manejé otros telares: Ruti, Bersama, los más modernos. He tenido contratos de quince máquinas, en las grandes son diez o doce, siempre he tenido contrato. No me ha gustado el turno de noche porque me enferma, no lo hago sino cuando no puedo cambiarlo. El ambiente de trabajo no me afecta, estoy acostumbrada al ruido (...) No me he capacitado en la empresa porque cuando salgo del trabajo no me quedan ánimos de nada.

La promoción de las obreras es mínima. Sólo cuatro son promovidas al obtener un contrato, tratándose en general de operarias de máquinas de preparación; dos son ascendidas de un oficio de cafetería o aseo a producción y dos acceden a un oficio de mayor valoración. Los desplazamientos regresivos tampoco son frecuentes. Tan sólo una obrera viuda es trasladada a un oficio de menor valoración debido a sus dificultades de adaptación al oficio inicialmente asignado.

Si bien las trabajadoras ingresan en su mayoría a oficios feminizados de baja valoración, con oportunidades de promoción prácticamente nulas, algunas realizan esfuerzos importantes por su propia cuenta con el fin de obtener una mejor calificación, muchas veces sin tener ninguna garantía de empleo. A pesar de que muchas trabajadoras demuestran una amplia capacidad para desempeñar algunos oficios calificados, la empresa no estimula la capacitación de las mujeres para estos oficios y se limita a aprovechar la fuerza de trabajo de quienes han logrado mejorar su calificación por su propio esfuerzo. Las demás se perpetúan en un oficio intermedio con pocas esperanzas de cambiarlo por uno mejor:

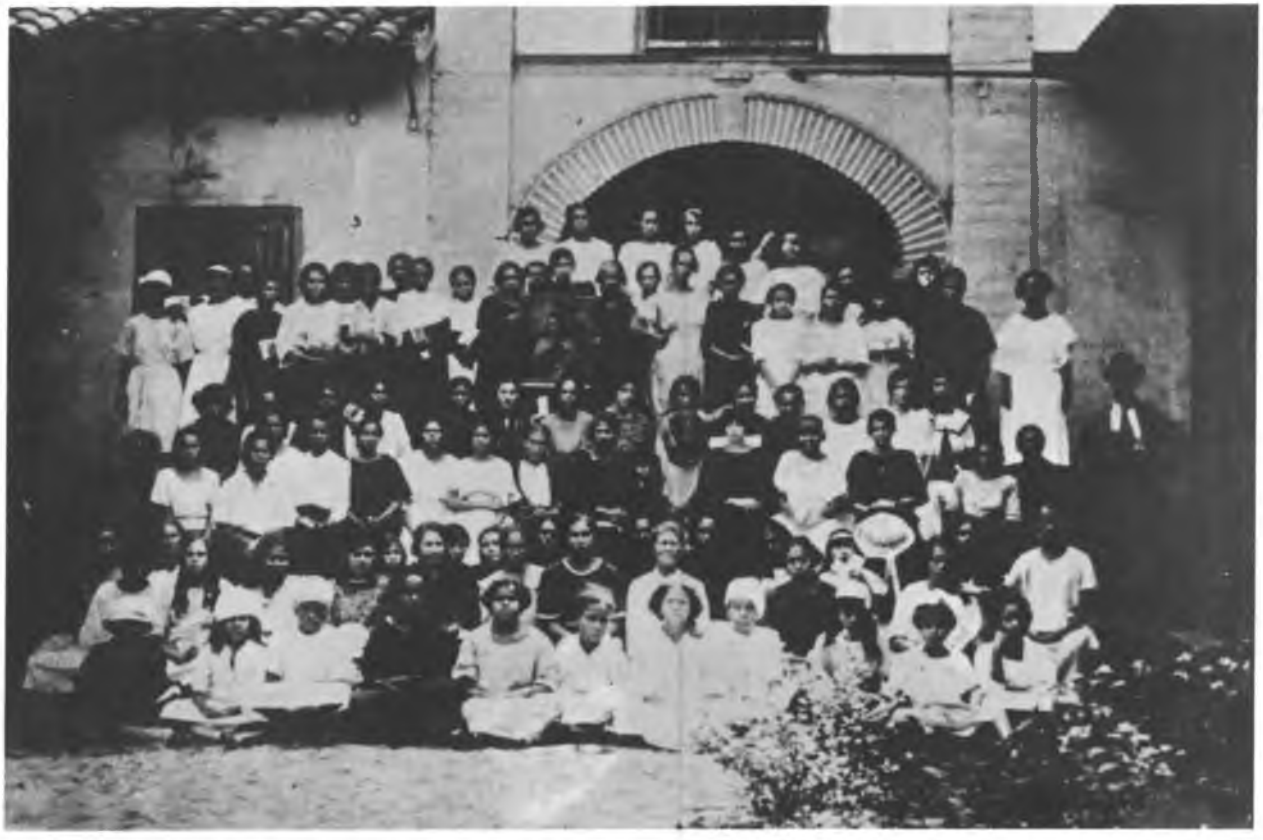
> Estuve primero dos años en un almacensito llevando la contabilidad mientras estudiaba contabilidad en el SENA, después mi papá me ayudó a colocar en Fabricato. Empecé en Hilados cambiando cilindros, después me pusieron de limpiadora con Roll-Picker. Yo considero que doy rendimiento porque me toca limpiar las máquinas más pesadas. El trabajo es muy simple, no exige esfuerzo físico sino resistencia y rapidez, el calor me agota bastante, lo mismo que la pavesa. Me va más o menos igual en ambos trabajos, los dos tienen incentivos, nunca he hecho reclamos, por eso acepto lo que me llegue. Me gustaría otro puesto con mejores condiciones ambientales, donde no hubiera tanta lana. Sería muy bueno trabajar fuera de producción pero es difícil no teniendo estudios suficientes.

Como vemos, la concepción del trabajo que tienen estas obreras difiere sustancialmente de la que tenían sus predecesoras de las primeras generaciones. El trabajo ya no se asimila a un deber que exige sacrificios y voluntad. Al contrario, se le percibe como una actividad necesaria en la vida para lograr ciertas metas personales, actividad que merece una remuneración justa, que se puede desempeñar con profesionalismo y productividad siempre y cuando no ponga en peligro la salud o la estabilidad física y mental de las trabajadoras. Para la mayoría, la salud está por encima de la búsqueda de una mayor ganancia y casi todas prefieren evitar el turno nocturno de trabajo a pesar de que representa una remuneración superior. Esta actitud diferencia claramente a hombres y mujeres y está directamente relacionada con la distribución desigual del tra-

bajo doméstico. En realidad, el hombre dispone de un tiempo de reposo doméstico durante el cual puede recuperarse del esfuerzo realizado en la fábrica. La mujer no, para ella existe una continuidad ininterrumpida entre el trabajo en la fábrica y el trabajo en el hogar. No posee rupturas reales que puedan aportar un verdadero reposo, salvo el de la noche que es en general, demasiado corto.

Segunda parte

Intervención en la reproducción de la fuerza de trabajo e integración a Fabricato



Tejidos Hernández 1917 – Foto: Benjamín de La Calle – Archivo FAES, Medellín.

5

El paternalismo autoritario se hace protector: 1933-1944

A. La doctrina social-cristiana y el Patronato de Obreras de Fabricato

EN LA DECADA del treinta, la Iglesia Católica en Colombia, y especialmente en Antioquia, emprende una lucha por preservar y extender su poder de control social al perder el control político que los gobiernos conservadores le habían facilitado. La llegada de Enrique Olaya Herrera a la Presidencia en 1930, a pesar de su actitud moderada frente al poder eclesiástico,

pone en estado de alerta a las jerarquías católicas que temen ver tambalearse su hegemonía social.

Dos frentes constituyen su preocupación principal: la educación, terreno en donde el control de la Iglesia se ve cuestionado por la Constitución de 1936 que establece la libertad de enseñanza bajo supervisión del Estado, y el control sobre una clase obrera en expansión que constituía el blanco principal de la ideología comunista. Alberto Mayor estudia con especial minuciosidad las formas de control que la Iglesia Católica antioqueña desarrolla en la década del treinta sobre los sectores obreros y artesanales.[1]

La Acción Social Católica, armada con las teorías de la doctrina social-cristiana sobre la armonía entre el capital y el trabajo, es la institución que coordina y dirige un conjunto de organizaciones e instrumentos de penetración en el medio obrero: la Juventud Católica, los Centros Obreros, los Patronatos de Obreras, la prensa católica y especialmente el periódico *El Obrero Católico*, órgano oficial de la Asociación, las Vanguardias católicas y más adelante, los sindicatos cristianos y la Unión de Trabajadores de Colombia – UTC–.

Los dirigentes de Fabricato adhieren rápidamente a las teorías social-cristianas. Herederos de una tradición católica y conservadora y preocupados por el desarrollo del Estado liberal y de su control sobre la clase obrera del país por medio de la Central de Trabajadores de Colombia, CTC, intentan "preservar" a sus trabajadores de las influencias "comunistas". Ya existía un antecedente del potencial de rebeldía obrera en Bello, expresado en la huelga de la Fábrica de Bello en 1920. Este episodio es relatado por Alberto Mayor, quien explica que se trató de un movimiento espontáneo de las obreras reclamando mejores salarios, mejores condiciones de trabajo y denunciando las multas y el chantaje sexual que se ejercía en la fábrica. Era la época del famoso Emilio Restrepo, patrón dictatorial que había prohibido a sus trabajadoras usar zapatos. Según las palabras de su colega Enrique Echavarría:

1 Alberto Mayor Mora. *Etica, trabajo y productividad en Antioquia*. Bogotá, Ediciones Tercer Mundo, 1984.

> Con la disposición se buscaba dos cosas: que no hubiera diferencia entre las trabajadoras y que no faltasen cuando llovía pues así podían trajinar tranquilas por humedades y pantanos. [2]

Esta huelga terminó con un éxito relativo para las obreras a quienes se les aumentaron los salarios y los funcionarios "inmorales" fueron expulsados. La obrera más anciana que entrevistamos, recordaba el episodio de esta manera:

> Don Emilio no nos admitía con zapatos porque le dañábamos el piso, entonces hubo una huelga más caliente y duró muchos días hasta que al final el presidente Suárez fue y habló con don Emilio para que hiciera calzar a esas niñas. Unas muchachas organizaron la huelga, de las mayores, le pidieron a don Emilio y como no les hizo caso, hicieron cerrar la fábrica a pura piedra, eso era a pura piedra. Se iban a las tres de la mañana a tumbar las puertas. Era todo el personal, hombres y mujeres y llegó la policía. La huelga fue muy recién entradas. Estábamos descalzas pidiéndole zapatos a don Emilio(...)Después se fue componiendo la fábrica hasta que resolvimos irnos para Fabricato.

Desgraciadamente, la memoria de esta trabajadora veterana, memoria de un siglo, ha perdido su lucidez y las épocas y episodios se confunden en su mente, siendo difícil recuperar esta experiencia del pasado. Es muy posible que esta huelga, como dice Alberto Mayor, sirviera de alerta a los patrones de la región para que buscaran otros medios de evitarla en lo sucesivo. Se buscará, entonces, *educar* a las trabajadoras, convertirlas en obreras dóciles y eficientes, recurriendo a los métodos que la Iglesia Católica había aplicado durante siglos en Europa y América en la educación femenina: la rigidez moral, la disciplina austera, el trabajo doméstico y el rezo obligatorio en conventos e internados.

Así, en 1933, Jorge Echavarría concibe la idea de un internado para obreras en Fabricato, como lo expresa en carta a los accionistas, el 15 de marzo:

2 Enrique Echavarría. ***Historia de los textiles en Antioquia***. Medellín, Bedout, 1943.

> Considero la realización de esta obra como una manifestación de cristianismo, como un acto de reconocimiento del capital a sus colaboradores, como un hecho de justicia y aún más, si ahondamos en el materialismo, como una medida de conveniencia para la empresa, para contrarrestar las ideas comunistas que pronto pueden ser infiltradas y propagadas entre este sano y selecto personal.

El Internado de Obreras, conocido como Patronato, está a cargo de las Hermanas de la Presentación. Allí, el control sobre el tiempo libre de las obreras es total y la disciplina religiosamente impuesta: misa en las mañanas, rezo del Rosario en las tardes antes de apagar la luz a las ocho de la noche. Las obreras debían salir directamente de la fábrica al Patronato. Los domingos eran dedicados al rezo, al estudio o la costura y ocasionalmente a actividades recreativas, siempre bajo la mirada vigilante de las Hermanas. La salida que muchas solicitaban el domingo para visitar a sus familias era objeto de chantaje disciplinario pues su supresión era uno de los castigos que empleaban las monjas contra las obreras cuya conducta reprobaran. En los primeros años, existió también un control sobre la correspondencia, como lo indica una insinuación de las directivas de Fabricato mediante la cual se les solicita que la revisión de correspondencia "se aplique en forma amplia."

Pero el internado ofrecía ventajas apreciables, pues las internas obtenían alojamiento y comida baratos. Para las obreras inmigrantes rurales y sobre todo para sus padres, el internado ofrecía garantías ante los "peligros "de la ciudad. Por otra parte, el Patronato les permitía a las obreras realizar ahorros importantes en sus salarios que generalmente invertían en la adquisición de una casa propia más adelante. La estadía en el Patronato de una o varias hijas permitía, algunos años después, el traslado de la familia y su instalación en Bello.

De las trabajadoras de la *muestra A*, cinco vivieron en el Patronato. En los demás casos, hay que considerar la presencia de obreras bellanitas y la situación de otras, en que la familia emigraba rápidamente detrás de las hijas esperando que su vinculación con Fabricato sería de por sí una garantía suficiente para que la unidad familiar intentara la aventura de un desplazamiento conjunto a Be-

llo. La experiencia en el Patronato tuvo una duración variable, pudiendo ser muy prolongada: una de las obreras permaneció menos de cuatro años, dos entre cinco y ocho años y dos por más de nueve años.

Las reflexiones y recuerdos de las trabajadoras sobre esta institución sui-géneris en Colombia reflejan el doble carácter de su relación con ella: por una parte, la protección que significaba la posibilidad de tener techo y comida limpios, seguros y sobre todo, baratos y por otra parte, el control que ejercían sobre sus vidas las Hermanas que dirigían este espacio en donde las trabajadoras pasaban sus horas de no-trabajo. Veamos dos testimonios que ilustran suficientemente al respecto:

> (Huérfana) la vida en el Patronato era muy buena, era muy barato, vivíamos muy sabroso, muy unidas todas, las Hermanas muy queridas, vivíamos como en la casa y la vida muy barata(...) Las Hermanas estaban a la vela de que uno salía de la fábrica y llegaba a la casa (...)Siempre era maluco, uno con el Señor al pie de la cama y no ir a misa.
>
> (...) Mucha disciplina, demasiada, eran unas seis o siete Hermanas, una de Vigilancia, viendo que no estuvieran fumando en los corredores ni en los dormitorios, que no estuvieran acostadas en los dormitorios. La alimentación pésima, demasiado mala, era horrible, me cogió una anemia, mejor dicho soy muy escrupulosa, uno se levantaba al turno que fuera y le tenían un fondo de chocolate lleno de manteca por encima, las mesas eran de aluminio, tazas de aluminio y platos de aluminio, cucharas amarillas...Nos echaban unos sermones las monjas, que en la casa pasábamos hambre y que ahí ya porque estábamos trabajando no queríamos comer. Usted sabe que en la casa a veces se hace un caldo de huevo o una sopa pero bien hecha y esos platos eran rotos y a medida que uno se demoraba con esa sopa ahí, le pasaba el óxido de la mesa a los platos. Después fue mejorando, uno la leche la compraba aparte. Pero era muy barato, por 1,90 nos daban las camas, nos daban permiso de lavar la ropa de nosotras, nos daban dormitorios con sábanas arregladas , de allá, colchones de allá, catres de allá, buenos, pero era común, pero no era desagradable, era bueno. Después del trabajo teníamos má-

quinas de coser, nos daban clases muy baratas, descanzábamos, lavábamos la ropa, porque era que no daba tiempo de más y la campana tocaba mucho, si era por la mañana teníamos por obligación que salir a misa, así hubiéramos entrado a las cuatro de la mañana, a las seis y media nos llevaban a misa; después íbamos a coger turno para bañarnos, éramos 300 y pico y la mitad quedábamos en un turno, eran como 20 duchas, después lavábamos la ropa, salíamos, pedíamos permiso, pues nadie podía salir de ahí porque esa era castigada o si le veían un novio conversando. Si conversaba con el novio de la portería al Patronato, ya la fichaban y era un problema, ya tenía el novio que ir a pedirle permiso a la madre para conversar con ella y todos los domingos conversaban en los salones y se casaban muchas. Pero nos daban meditaciones, era muy buena la moral y muy buena formación. Nos daban conferencias, el tiempo se iba pero pasábamos bueno(...). Todo era reglamento, la levantada, si había una persona enferma tenía que pedir permiso mientras se podía levantar para ir a la Clínica y ver si la hospitalizaban. La portería la barríamos entre nosotras y el dormitorio cuando estábamos ahí, lo trapeábamos y lo barríamos por tablitas. Había todo tipo de organización cristiana, las Hijas de María, la Cruzada Eucarística, una "hora santa" cada mes, retiros de todo un día, nos daban la comida y no podíamos hablar. Al fin y al cabo uno no es más desagradecido, lo que tenía de maluco la disciplina, lo tenía de bueno las instrucciones que nos daban, la seguridad ahí, la moral y lo barato, no era tan malo.

El Patronato de obreras de Fabricato constituyó un caso realmente único en el país que se asemejaba más a los internados industriales que se establecieron en Francia en el siglo XIX, especialmente en la zona de Lyon en donde se producían las sedas y eran conocidos como Conventos de la seda. Estas instituciones, que según Leroy-Beaulieu[3] también existieron en los Estados Unidos, recibían jóvenes muchachas campesinas, las entrenaban para el trabajo de telares semi-industrial o industrialmente hasta la edad de

3 Beaulieu-Leroy *Le travail des femmes au XIXe siécle* Paris. Charpentier et Cie 1888

matrimonio. Durante su estadía en el internado, las obreras dedicaban su tiempo libre a confeccionar un ajuar para casarse. Estas instituciones eran manejadas por diversas comunidades religiosas, entre las cuales la *Congrégation des Saints Coeurs de Jésus et Marie*, se especializó en administrar este tipo de internados. En Francia, el más célebre de todos, Jujurieux, llegó a tener 1500 muchachas internas. Creado en 1835, estuvo en funcionamiento hasta 1914.[4] Un porcentaje significativo de las internas provenía de los orfelinatos, las demás tenían padres campesinos que esperaban que sus hijas recibieran instrucción religiosa y se hicieran a una dote durante su estadía en el convento industrial.[5] Al parecer, los establecimientos que tenían buena reputación casaban fácilmente a sus egresadas, pero muchos fueron centros de una violenta explotación.

El Patronato de Fabricato no puede, sin embargo, ser asimilado a los internados industriales del siglo XIX porque cumplía una función diferente, más disciplinaria e integradora que explotadora. Fabricato no desarrolló una política de explotación de la fuerza de trabajo durante su período más productivo, la juventud, para ser desechada después, como era el caso de esos conventos y de muchas empresas en la actualidad. Las trabajadoras podían permanecer en el Patronato el tiempo que querían y hubo varios casos de obreras que llegaron a la jubilación siendo internas. Si bien el Patronato alienaba la libertad y la individualidad de las trabajadoras, no las sometía a una explotación física, y la disciplina religiosa, aunque rígida, nunca alcanzó los niveles de humillación y sometimiento que se aplicaron en el siglo XIX en los internados. El salario de las obreras les era entregado para que ellas lo administraran mientras en los internados decimonónicos, este era enviado a los padres y a veces era inexistente.

Pero el Patronato de Fabricato también se distinguió de las instituciones que con el mismo nombre fueron establecidas en Antio-

4 *Ibid.*

5 Dominique Vanoli, "Les ouvriéres enfermées: les couvents soyeux". *Les Révoltes Logiques*. No. 2, Printemps-été 1976, Paris, Editions Solin, 1976.

quia por la Acción Social Católica en la década del treinta. Estos eran realmente asociaciones cristianas de obreras. El principal había sido fundado en 1912 por un sacerdote con el objeto de proteger al gremio femenino obrero y tenía por fin:

> El estudio, la protección y defensa de los intereses profesionales: el mutuo apoyo y el perfeccionamiento religioso, intelectual, económico y moral de sus socios en todo; como asociación católica que se gloria de profesar francamente las enseñanzas de la Santa Iglesia.[6]

El Patronato de Obreras de Medellín organizaba círculos dominicales en donde se les dispensaba a las obreras clases de corte, aritmética, lectura, doctrina, ortografía y cocina. Las obreras eran todas Hijas de María[7] y la organización estaba dirigida por una Junta compuesta por un sacerdote nombrado por el Arzobispo y por un "grupo de señoritas".

El Patronato de Fabricato era, ante todo, una institución paternalista que protegía y al mismo tiempo controlaba, vigilaba y moldeaba la conducta moral de las obreras. Pero también cumplía otras funciones facilitando un *mejor uso* del salario obrero. La estadía de las trabajadoras en la institución favorecía el ahorro, canalizándolo hacia la obtención de una casa propia que será una de las políticas de integración más eficaces de la empresa a partir de la década del cuarenta.

La primera piedra del Club Patronato de Fabricato es colocada el 7 de agosto de 1933 en que la empresa celebra sus diez años y "hubo cerveza, leche, emparedados y baile para los obreros y obreras hasta las 8:00 p.m." nos dice Jorge Echavarría en un informe de ese día. Allí se instaló también una mesa de billar que administraba la Sociedad de Ahorros de los Obreros de Fabricato, en un esfuerzo por trasladar la principal diversión de los obreros bajo la tutela de la empresa. Así lo expresa Fabricato al dirigirse al Presidente del Consejo Municipal de Bello en 1939 para solicitarle exención de impuestos municipales, informándolo sobre el funcio-

6 *El Obrero Católico*. No. 457, Medellín, Marzo 3 de 1934 y No. 458, Medellín, Marzo 17 de 1934.

7 Pertenecían a la "Congregación Mariana" que organizaba a los jóvenes en las parroquias.

namiento de la sala de juego. Esta cobra un alquiler de 20 centavos por hora de juego de los cuales 15 eran destinados a la Sociedad de Ahorros de los Obreros y los 5 restantes a los gastos del Centro Obrero, a lo que añade: "Se trata de facilitar a los obreros esta diversión en un medio sano y distinto del de cantinas y garitos."

Las obreras intentan, a su vez, organizar algunas diversiones dentro del Patronato, pero la intransigencia de las Hermanas se los impide. Así, en 1938, algunas trabajadoras dirigen una carta al Director de Fabricato solicitando autorización para hacer bailes en el Patronato a pesar de la oposición de la Madre Superiora. Quieren hacer bailes mixtos los días de fiesta, con la presencia de la Reverenda Madre y las Hermanas , considerando que "es mejor en el Patronato que en otra parte." Pero los bailes fueron durante mucho tiempo proscritos por las jerarquías católicas antioqueñas que los consideraban corruptores de la juventud. En el Obrero Católico del 14 de octubre de 1950 se leía este tipo de argumentos:

> Debe reprimirse la ola de bailes entre los jóvenes estudiantes; los bailes incitan a los jóvenes al uso del alcohol. Las niñas deshacen en una noche la labor de años.

El tiempo libre de las obreras debe ser orientado hacia el trabajo y la oración. Sólo la necesidad del equilibrio físico mínimo requerido para soportar el ritmo de producción en la fábrica, hace que se tomen en cuenta formas de recreación como los paseos y excepcionalmente, el deporte. Este último será poco estimulado dentro del personal femenino a pesar de que Jorge Echavarría había contemplado dentro de los objetivos iniciales del Club Patronato, la instalación de una cancha de baloncesto cubierta para que las mujeres también pudieran practicar. Las hermanas de la Presentación interpretaron a su manera el "sueño dorado" de Jorge Echavarría, que él mismo había descrito en estos términos, al proponer su creación ante la Junta Directiva:

> Centro de diversión, de reunión, en un ambiente limpio, ventilado, bien alumbrado, donde se respire seguridad de que se está en lo propio, respetabilidad, aseo, alegría sana y en donde se estimule el sano sport, el respeto a sí mismo y a sus compañeros.

La salud de las trabajadoras es objeto de alguna preocupación en los años treinta, en que se presentan casos de paludismo, fiebre tifoidea y gastroenteritis con frecuencia. El 7 de julio de 1933, el Gobernador de Antioquia en carta al Director Departamental de Higiene informa sobre "las peores condiciones higiénicas "en que se encuentran las aguas de Fabricato debido a desagües que desembocan en ellas. En 1935 se detectan 43 casos de paludismo agudo y 23 tifoideos.

Hasta 1934 fecha en que la empresa toma la primera medida concreta a favor de la salud obrera al inaugurar un pabellón en el hospital de San Vicente de Paúl en Medellín, con tres piezas y cuatro camas destinadas a atender el personal de Fabricato, los problemas de salud eran tratados en función de las urgencias y los casos individuales que se presentaran. La empresa pagaba medicinas y atención médica, reconocía medio jornal o el equivalente en promedio de contrato a los obreros que se ausentaban por enfermedad comprobada.

En julio de 1940, la Junta Directiva de Fabricato reglamenta los auxilios por enfermedad, estableciendo una proporcionalidad con el salario obrero. En 1942 inaugura una clínica dentro de las instalaciones del Patronato, atendida por las Hermanas de la Presentación, lo cual constituye un progreso importante en la atención médica dispensada a los trabajadores y sus familias, que se consolida con la fundación de una clínica moderna y amplia en las instalaciones de Bello a partir de 1948.

El mejoramiento de la salud obrera responde a los objetivos de la empresa de constituir una fuerza de trabajo eficiente y productiva, que tenga las condiciones de fortaleza física que requiere el trabajo textil y cuyo tiempo de enfermedad deje de ser un tiempo libre que el trabajador controla y utiliza esporádicamente en función de sus necesidades, para ser controlado por la empresa y sus médicos. La Clínica de Fabricato constituye indudablemente una obra de gran utilidad para el personal de la empresa y se convertirá en uno de los símbolos de la política social de Fabricato. Pero permite, a la vez, a la empresa ejercer un control suplementario, dentro de su perspectiva de racionalizar la reproducción de la fuerza de trabajo.

En ese marco, el problema de la vivienda es tratado inicialmente, además del internado, construyendo casas cercanas a las instalaciones de la empresa, que alquila a sus obreros desde los años treinta. La empresa responde también según los casos que le planteen los trabajadores. Así, otorga préstamos para vivienda de vez en cuando durante esos años, sin desarrollar aún una política clara al respecto. En los Archivos aparece, por ejemplo, el caso de cuatro hermanas obreras que solicitan en 1938 un préstamo de 500 pesos para vivienda, el cual es otorgado por la Junta Directiva de la Empresa, con un interés anual del 7%, pagaderos en 25 mensualidades de 20 pesos e incluyendo seguros de vida para que sean abonados a la deuda en caso de muerte. Se estipula, igualmente, que en caso de falta grave contra la compañía que ocasione la expulsión de alguna de las hermanas beneficiarias del préstamo, la Junta Directiva puede dar por vencido el término del plazo y proceder al cobro del saldo de la deuda.

Por el momento, la perspectiva paternalista predomina: se busca facilitar la organización de la vida privada del trabajador, el uso racional de su salario, manteniéndolo bajo la tutela de la empresa. La política de vivienda se hará mucho más estimulante en la década siguiente en que se apelará a las aspiraciones individualistas de los obreros, con mejores resultados en cuanto a la integración y estabilidad que se busca.

B. Integración religiosa

EL CARACTER paternalista y religioso de este primer período de Fabricato está presente en las formas de integración obreras que inicialmente promueve. Desde sus comienzos los dirigentes de Fabricato se preocupan por mantener una relación estrecha con la Iglesia Católica, basada en un apoyo mutuo. La empresa colabora económicamente con las solicitudes de ésta, apoya a la Acción Social Católica, respeta las exigencias de la Comunidad de la Presentación, colabora ampliamente con la parroquia de Bello. Construye una legitimidad social basada en su carácter de empresa cristiana ejemplar en un Departamento donde la

Iglesia Católica es socialmente hegemónica. Pero no sólo construye una imagen positiva. Los dirigentes de Fabricato se adhieren plenamente a las doctrinas social-cristianas y las convierten en una de las principales guías de sus políticas de integración y control sobre sus trabajadores.

La presencia religiosa en la empresa será permanente y tendrá por objetivo crear la ilusión de un espíritu comunitario cristiano y favorecer un estricto control moral sobre cada miembro de la comunidad de trabajo. Fabricato estimula las prácticas tradicionales católicas de los obreros concediendo tardes y días libres con ocasión de festejos religiosos extraordinarios como la inauguración de la catedral de Villanueva en 1931 y respetando las fiestas religiosas. La realización de prácticas religiosas comunitarias en las que participan las directivas de la empresa y la presencia de un capellán que atiende inicialmente a las Hermanas para convertirse a partir de 1942 en Capellán de Fábrica, aseguran la intervención constante de la Iglesia en Fabricato.

Los ejercicios espirituales constituyeron una práctica importante de formación y control religioso que utilizó la mayoría de los grandes empresarios antioqueños. Alberto Mayor nos refiere la introducción de esta práctica en Coltejer hacia 1936, como una forma de aplacar a trabajadores más combativos que los de Fabricato y cita el artículo de *El Pueblo* (marzo 21/36) que relata este acontecimiento:

> Si los gerentes de todas las fábricas y establecimientos industriales se dieran cuenta de la influencia moralizadora y pacificadora que ejercen en el ánimo de los obreros los ejercicios espirituales, no retardarían por más tiempo la realización de esa misión espiritual en el seno de las fábricas.[8]

En Fabricato, los ejercicios espirituales se realizan regularmente durante muchos años y en ellos participan casi todos los trabajadores. Veamos como nos lo refieren algunas obreras:

8 Alberto Mayor Mora, "El control del 'tiempo libre' de la clase obrera de Antioquia en la década de 1930". *Revista Colombiana de Sociología*. Vol. I, Num. I, dic. 1979, Bogotá, Universidad Nacional.

> Los ejercicios religiosos nos los organizaban durante una semana todos los años, en la capilla de Fabricato, a cada una le iban llegando sus ejercicios al tiempo que les correspondía, a la entrada o a la salida de cada turno. Cuando hubo capilla, se avizaba al personal para que fueran a misa y a confesarse los primeros viernes.

Los ejercicios se hacían en horas de trabajo, participaba el que quería; en general, todo el mundo iba a la plática y después salían para la casa. Duraban ocho días, traían muchos sacerdotes y todos se confesaban, comulgaban y salían con la procesión cada año en octubre.

Pero no sólo el control religioso y moral era constante, sino que las directivas de Fabricato y las Hermanas estimulaban las vocaciones religiosas entre las obreras y al parecer, fueron varias las que se retiraron para seguir este tipo de carrera en algunas de las numerosas comunidades implantadas en Antioquia. La hermana de una de las trabajadoras de la *muestra A* hizo un intento fallido en ese sentido, el cual nos relató:

> Los mismos de la fábrica me ayudaban, a don Rudesindo le encantaba mucho que las obreras se vinieran de religiosas, siempre hubo unas cuantas, en ‹La Presentación›, en ‹El Buen Pastor›, en ‹Las Hermanitas de los Pobres›. Yo me fui donde ‹Las Carmelitas Descalzas› de Frontino, estuve como 18 meses. Como era tan poco preparada me sentí acomplejada y humillada. Allá daban clases de letras pero yo me angustiaba mucho porque no sabía nada, escasamente firmar. Entonces me di cuenta de que no iba a servir aunque siempre duré un año en el noviciado y faltando tres meses me sacaron con otras. Volví a Fabricato. Don Rudesindo me había dicho que me guardaba el puesto en caso de que me fuera mal por el convento. Donde las Carmelitas no se podía decir que había sido obrera, ellas son orgullosas, son españolas y como allá me recibieron fácil y la Superiora me había ilusionado, me dio mucha tristeza, como que perdí la fe, como que no me llamaba la atención ya Jesucristo, hasta que poco a poco me fui controlando por medio de la Confesión y un sacerdote me ayudó a salir de ese abismo en que estaba.

Pero si la mayoría no llegaba a ese extremo, prácticamente todas las obreras solteras y con mayor razón, las que estaban en el Patro-

nato, pertenecía a la Congregación de las Hijas de María. Esta vinculación representaba en la comunidad antioqueña una especie de "certificado de buena conducta", de moralidad y respetabilidad de las jóvenes, quienes exhibían su cinta los domingos en la misa:

> Fui Hija de María en el Patronato, nos hacían reuniones y nos dictaban conferencias sobre como debíamos manejarnos, sobre el amor a la Virgen; comulgábamos en fila con la cinta. Todas las trabajadoras del Patronato eran Hijas de María y muchas de las otras también.

Estos constantes estímulos y represiones se inscriben dentro de una moral social de conjunto que sobrepasaba los límites de la fábrica. Una fuerte identidad regional se había construido en gran medida sobre la base de los valores cristianos que constituían una ética social dominante. En todo el conjunto antioqueño, no sólo dominaba la adhesión a los valores católicos sino que una práctica consecuente con esos valores era exigida a todos los miembros de la *comunidad* regional. Como lo analiza Virginia Gutiérrez de Pineda:

> Toda la colectividad presiona a sus miembros para que se traduzcan externamente, proporcionándole una prueba positiva de su conducta interior y una garantía para aceptarlo o rechazarlo como miembro social, ya que de otra parte no se reconoce otra ética meritoria culturalmente, que la escuetamente engendrada por la religión católica, y expresa bajo tales manifestaciones.[9]

Además del control moral por medio de las "manifestaciones positivas" de la conducta, la Iglesia, como institución presente en todos los rincones de la sociedad, ejerce también un control represivo directo sobre los comportamientos, fundamentalmente en el púlpito y el confesionario, por no mencionar la prensa y la educación, en donde los párrocos no ahorran los medios para recriminar y marginar al que observe una conducta divergente. La moral religiosa es especialmente exigente con la mujer a quien vigila a lo largo de todo su ciclo de vida, como joven soltera que debe ser

9 Virginia Gutiérrez de Pineda. *Familia y cultura en Colombia*. Bogotá, Tercer Mundo y Departamento de Sociología de la Universidad Nacional, 1968.

piadosa y casta, como esposa y madre igualmente devota y sacrificada, como viuda recatada y dedicada a sus hijos, etc. Una fuerte himenolatría y un violento rechazo al madresolterismo generan el marginamiento y repudio de la mujer que infrinja esta regla.

Así, las obreras de Fabricato sólo ven perpetuada y tal vez acentuada, la rigidez moral, la disciplina y la educación represiva que conocieron desde su infancia. Por eso logran interiorizar fácilmente la ética de vocación para el trabajo y la alienación de su vida privada y sus aspiraciones individuales. Esto les permitirá soportar durante años una vida de trabajo con una alta cuota de sacrificio. El acicate de la necesidad económica fue indudablemente uno de los principales motores de su inmensa capacidad de "aguante":

> Tenía mi ‹obligación› y eso me hacía aguantar todo lo que se me atravesaba, el cansancio y todos los problemas que se presentan en el trabajo, la enfermedad. Me lo aguantaba todo por la necesidad que teníamos acá y llegué a un punto en que me parecía imposible que tocara ese pito y yo poder irme...

C. El sindicato

A PARTIR DE 1934, la situación política creada por el gobierno de López, con el fortalecimiento de los sindicatos liberales, provoca la reacción de la Iglesia Católica que trata de organizar por su cuenta a los obreros católicos de Antioquia. En Fabricato, en la primera visión del Club-Patronato que imaginó Jorge Echavarría, está presente el temor a la influencia comunista entre los trabajadores. Entonces, el apoyo que el partido comunista daba a López y las alianzas que en algunos casos establecieron el partido liberal y el comunista, asociaban en la visión conservadora ambas orientaciones, consideradas igualmente peligrosas.

Contra el sindicalismo político que los gobiernos liberales habían estimulado especialmente a través de la CTC, la Iglesia Católica, el conservatismo y los empresarios antioqueños buscan crear un sindicalismo apolítico, independiente del Estado, que desemboca en la fundación de la UTC en la década del cuarenta.

Durante cierto período, sin embargo, el autoritarismo paternalista de los patrones antioqueños los lleva a desconfiar de cualquier forma de organización autónoma de los trabajadores e implementan una política francamente antisindicalista. Este es el caso de Fabricato durante los años treinta. A lo largo de esta década se encuentran en los archivos, testimonios de la constitución de asociaciones profesionales de los obreros. Así, en 1933 don Rudesindo Echavarría, Gerente, recibe una carta en donde se le anuncia la creación del Sindicato de Obreros de Fabricato (octubre 18), poco después (octubre 24), unos 400 obreros y empleados de Fabricato firman una carta de rechazo a los intentos subversivos de constituir un sindicato en la empresa, afirmando que no lo necesitan. Algunos meses después (enero 1 de 1934) una Asociación Profesional de Fabricato se manifiesta, con un lenguaje bastante servil hacia la empresa y en mayo 20 comunica la constitución del Sindicato Textil del Hato, igualmente colaborador con la empresa. Dicen sus fundadores en carta a don Rudesindo Echavarría el 20 de mayo de 1934:

> Tenemos como única guía el establecer verdaderos lazos de unión y fraternidad que estrechen por día , en un solo haz de voluntades a nuestros hermanos de lucha, para cooperar con mejor rendimiento y energía por el progreso de la empresa que nos beneficia.

En los años siguientes no hay mas huella del sindicato hasta 1944. Este episodio parece haber correspondido a la creación, en la empresa, de un sindicato negro y un sindicato amarillo, según testimonios de trabajadores y del padre Damián Ramírez, fundador del sindicato actual. El *sindicato negro* habría sido organizado por trabajadores, provocando el rechazo de la empresa que se apresuró a organizar un sindicato amarillo en el que enroló a todos los trabajadores leales con ella. Una vez conjurado el peligro de una organización de los obreros que escapara al control de la empresa, la organización patronal desaparece también. Este episodio es recordado así por una trabajadora:

> Primero fundaron uno que llamaban ‹el sindicato amarillo› contra un ‹sindicato negro› que era contra la fábrica. Los que empezaron eran hombres, a mí me tocó que me preguntaran si quería entrar,

> ellos iban yendo con mañita donde las mujeres a ver cual quería entrar. Siempre entraron muchos a ese sindicato, la mayoría era del ‹sindicato negro›, eso se estaba yendo contra la fábrica y entonces me llamaron a mí a la oficina porque yo no estaba en el ‹negro› a ver si quería entrar en el ‹sindicato amarillo› y ahí mismo me apuntaron y el ‹sindicato negro› se fue cayendo porque en el ‹amarillo› entraban todos los que no habían querido entrar al ‹negro›. Cuando se acabó el ‹negro›, nos fueron devolviendo las cuotas que habíamos dado y se acabó el ‹amarillo› también. Después fundaron el sindicato actual. Cuando el ‹amarillo› no había sacerdotes, el ‹negro› fue fundado por obreros y el otro por la fábrica. El actual fue fundado después que ya era apoyado por la UTC y todas las empresas; todos nos afiliamos a ese porque ése no iba contra la fábrica.
> Parece que hubo también unos obreros que crearon un ‹sindicato negro› y a ese personal lo sacaron, nosotras no nos enteramos mucho, no nos afiliamos. Los patrones empezaron a hacer listas con el personal a ver si querían afiliarse y casi todos participaron, nos decían que era una barrera contra el comunismo, teníamos que estar todos colaborando con los patrones. Y así quedó, como que hubo trabajadores suspendidos, despedidos por haber participado en el otro sindicato. Todos quedamos muy contentos con el sindicato, quedamos unidos a la empresa.

En 1944 se define la existencia y orientación del sindicato que hará historia en Fabricato. Entonces, queriendo aprovechar la personería jurídica del *S*indicato Textil del Hato, el Comité Organizador de la Federación de Trabajadores de Antioquia – Fedeta– en Medellín, afiliado a la CTC, busca organizar un nuevo sindicato en Fabricato. Simultáneamente, el capellán de fábrica, padre Damián Ramírez, reúne algunos trabajadores para adelantarle el paso a *Fedeta*. Obtiene, así, la personería jurídica antes que éstos y con el apoyo de la empresa y algunos trabajadores, logra hacer reconocer como sindicato de base al Sindicato Textil del Hato, de orientación cristiana. El padre Damián Ramírez había llegado dos años antes a Fabricato y observado de cerca la situación de los obreros, como primer capellán de fábrica. Convencido de la necesidad de crear una organización cristiana que fuera algo más que el sindicato

amarillo, creado por la empresa en años anteriores, consigue el apoyo de ésta. La confianza e influencia que tenía sobre los trabajadores, cuya realidad cotidiana compartía, fueron sin duda factores decisivos en el éxito que obtuvo y que eliminó durante muchos años (prácticamente hasta la década del sesenta) el "peligro" de disidencias o rivales serios en la organización de los trabajadores de Fabricato. Esto motivó a las directivas eclesiásticas a utilizar la influencia del padre Damián entre los trabajadores para llevarlo a organizar otros sindicatos cristianos en Antioquia y así establecer la Unión de Trabajadores de Antioquia – UTRAN– sección antioqueña de la UTC y precursora de ésta.

En los dos años que dirigió el sindicato, sienta las bases de su orientación cristiana, adelanta una serie de mecanismos de ayuda mutua presionando a Fabricato que otorga su colaboración. Crea la *Chafa* (Cooperativa de Habitaciones de Fabricato), la Proveeduría, en donde se les vende a los trabajadores artículos de primera necesidad a bajo costo, una carnicería, una farmacia para familiares de trabajadores, con dos médicos. Organiza una escuela dominical para las señoritas del Patronato, equipos de baloncesto y fútbol, grupo de boys scouts y grupo escénico, impulsando algunas de las instituciones de control y protección a los trabajadores que Fabricato mantendrá a lo largo de su historia.

A pesar de sus reticencias iniciales, Fabricato comprende rápidamente la importancia del sindicato y lo convierte en un factor de integración de su personal obrero. Durante bastante tiempo, sindicato e Iglesia trabajarán juntos. Los capellanes se constituyen en asesores morales del sindicato y establecen un control directo de las jerarquías eclesiásticas sobre los sindicatos cristianos.

Ante las obreras, el sindicato aparece como una institución cuyo origen cristiano le otorga legitimidad y a la que adhieren todas como prueba de fidelidad hacia la empresa, aunque muchas expresan sus dudas respecto a su eficacia negociadora, limitándose, en su mayoría a hacer uso de sus servicios, pero absteniéndose de realizar una labor militante. Al comienzo, colaboraron más activamente bajo la dirección del padre Damián y de su sucesor, el padre Bedoya:

> Me afilié al sindicato desde que empezó, estando en el Patronato, porque se sabía que lo estaba organizando el Padre y había otro sindicato que trataron de formar pero teníamos que apoyar a este que se sabía que no iba en contra de la Fábrica. El Padre reunía a las del Patronato y casi todas participamos: uno nunca quería un mal para la fábrica y yo sobre todo, yo cuidaba mucho mi puestecito porque yo como no era antioqueña, entonces tenía que manejarme bien porque a mí me parecía, me daba miedo que a mí me iban a echar.
>
> Unos señores se reunieron y el capellán nos llamó. A mí me tocó en la primera o segunda junta: sólo tenía que asistir a unas reuniones citas, nos llevaban y traían en un carro de la fábrica para eso.

Pero rápidamente el sindicato será animado y dirigido fundamentalmente por hombres, trabajadores con aspiraciones y posibilidades de promoción en la empresa y en las jerarquías sindicales de la Utran y la UTC, perspectivas que estaban fuera del alcance de las mujeres. Estas, al parecer, no se interesaron mucho por la carrera sindicalista y no gozaron de muchos estímulos al respecto. Aunque no obtuvimos datos reales sobre la participación femenina en las directivas del sindicato, los testimonios recogidos tienden a confirmar que las mujeres fueron grandes ausentes en la cabeza del sindicato de Fabricato. La imagen social del sindicalista era masculina, la *militancia* femenina sólo era reconocida en el ámbito religioso. Posteriormente, el marginamiento de las mujeres en el proceso de producción limitará aún más su participación activa en el sindicato.

Casas para obreras – Catálogo Fabricato 1923 – Archivo FAES, Medellín.

6

Entre el paternalismo cristiano y la "empresa-providencia": 1945-1959

A. La vivienda, clave de la política de estabilidad del personal

MIENTRAS EL PATRONATO acoge a un número creciente de internas sin que el sistema de disciplina que describimos anteriormente cambie, Fabricato desarrolla un nuevo enfoque en la política de vivienda del personal. En 1948, la empresa posee 180 casas alquiladas a sus trabajadores, resultado de su política paternalista. Inicia, entonces, la construcción de vivienda para ser vendida a sus obreros. La Ley 85 de 1946, sobre el

Instituto de Crédito Territorial –ICT–, que obliga a las empresas a invertir en vivienda para sus trabajadores actúa como un estímulo suplementario a la política de adjudicación de vivienda de Fabricato. Pero ésta responde a un propósito deliberado de la compañía que puede resumirse claramente en los términos en que el padre Damián Ramírez, fundador de la Cooperativa de Habitaciones de Fabricato, plantea el problema a la empresa en 1944:

> El mayor peligro para el futuro de Bello es el carácter movedizo de sus habitantes. Esto no cesará mientras no se haga al obrero propietario de su vivienda y sienta el interés de conservar el trabajo cerca de su casa. El que llega a ser propietario no será comunista, su estándar de vida mejorará y vivirá más contento.[1]

Esta frase expresa una transformación en la actitud de la empresa, que considera esta vez las necesidades del trabajador desde el punto de vista de sus aspiraciones. La política de alquiler de vivienda y el internado, dejaban a los trabajadores bajo la tutela de la empresa. La búsqueda de una casa propia va a estimular la iniciativa y el esfuerzo obreros en busca de una satisfacción personal durable y autónoma. Para las dos primeras generaciones, y en particular para aquellas trabajadoras que entrevistamos, la aspiración a la vivienda individual y su consecución después de varios años de trabajo duro, es una de las principales motivaciones. Sin embargo, de la *muestra A*, sólo tres obtuvieron casa propia adjudicada por Fabricato y lo mismo ocurre con la *muestra B*. La política de adjudicaciones de casas no podía beneficiar sino a un número limitado de trabajadores pero actuaba como un incentivo hacia las demás que la conseguían por otros medios.

La consecución de la casa propia exigía en general más de cinco años de trabajo. De la primera muestra, cuatro la obtuvieron después de haber trabajado más de 16 años en Fabricato. En la segunda generación, de la *muestra B*, ocho consiguen casa propia después de más de diez años de trabajo en la empresa, dos de ellas después de 16 años de trabajo. Era más corriente y permitía una

1 Carta del padre Damián Ramírez a Rudesindo Echavarría, el 28 de noviembre de 1944. *Archivos de Fabricato*.

consecución más rápida, la construcción o compra de la casa. Muchas familias iban progresivamente comprando el lote, el material y a los pocos años tenían construida una vivienda. Otras liquidaban cesantías y compraban por cuotas una casa cuyo costo no era entonces excesivo. Todas las trabajadoras de la *muestra A*, salvo la más anciana que nunca consiguió vivienda propia, consiguieron casa, e invirtieron en ella sus cesantías, bien sea para pagarla a la empresa, comprarla directamente, comprar el lote o el material o invertir en mejoras.

En la *muestra B*, la consecución de vivienda propia se hace efectiva para 16 trabajadoras, las tres que la reciben por adjudicación lo hacen después de 10 a 15 años de trabajo. Aparentemente Fabricato es más exigente con las trabajadoras al otorgarles ese beneficio, esperando que tengan una mayor antigüedad. La mayoría consigue la vivienda comprándola (seis casos) con el esfuerzo de la unidad familiar y las cesantías de la trabajadora, otras construyen y algunas obtienen un préstamo conjunto de la empresa y una corporación de vivienda:

> Conseguimos casita porque la fábrica nos quedaba muy lejos y entonces mi mamá fue a pedir que nos alquilaran una casita cerca de la fábrica de arriba para que no tuviéramos que andar tanto. A los pocos días nos fuimos para arriba, pagando de alquiler 2,50 al mes. Teníamos agua, no había luz, la casita no era muy grande. El anhelo de nosotras, el anhelo mío era conseguir un techito para que mi mamá no muriera arrimada, esa era la ilusión de nosotras. Hicimos la casita a pedazos, mamá hizo un contrato con una cooperativa y nosotras nos comprometimos a pagar. Yo llevaba unos 15 años trabajando cuando conseguimos al fin la casita. En la cooperativa echábamos como 200 pesos al año cuando mejor nos iba. Mamá hacía los contraticos para el material a medida que construíamos. Mis hermanos no pusieron ni una teja en esta casa.

Al fin me adjudicaron la casa como en 1960, después de unos doce años de trabajo. La pagué en cinco años. Les escribí entonces a mis hermanos que ya no iba a ir a visitarlos, todo lo que ahorrara se lo iba a meter a la casita. Ahorraba unos 220 pesos al año, le metía todos los aguinaldos.

Las que estaban internas en el Patronato tenían más suerte con las adjudicaciones. La intervención directa de las Hermanas recomendando a determinada interna ejemplar debía actuar con bastante eficacia en este sentido:

> Me fui a buscar en el Patronato y no encontré cupo, había 220 a 250 muchachas, no había suficientes camas y dormían en colchones. El Patronato salía muy barato, se pagaba dos pesos por dormida y comida. Del primer pago tuve que pagarle a la prima la cuota de 50 centavos que me había prestado. Duré cuatro meses pagando comida afuera, viviendo donde doña Tulia. Al fin me colocaron en el Patronato en donde podía ahorrar más, me pagaban 2,80 y 3,20 pesos en semana de noche. Los dos primeros años aguantaba hambre, no me tomaba ni un fresco para poder ahorrar los dos o tres centavos, comía muy bien en el Patronato. Viví seis años en el Patronato y fui muy feliz. A los dos años de muerto papá, nos trajimos a mamá y a dos hermanitas. La Hermana Teresa me sugirió el día de la Santa Cruz que le escribiera una carta a la Santa Cruz, pintándole la casita que quería que me adjudicaran, yo lo hice con mucha fe. Con las cesantías y unos ahorritos pagamos la primera cuota, la pagamos muy rápido entre mi hermana y yo , en seis años, en cuotas de 37 pesos, 82 mensuales que deducían semanalmente. Ahorramos 500 pesos para traer a mamá. Escogí la casita en el barrio San José. Yo quería una casita con solar para que mi mamá no extrañara mucho la finca y que no estuviera muy lejos de la carretera para mi hermana que trabajaba en Medellín.
>
> Mis dos hermanas que vinieron primero vivieron en el Patronato, yo sólo viví un año allí. Herminia si vivió doce años allá. Cuando salimos del Patronato porque a Herminia Fabricato le adjudicó una casa en San José, nos reunimos todos, nos trajimos a mi mamá y a mi papá. Dos hermanas ya se habían ido de religiosas y nos quedamos cuatro a vivir con los viejos. Papá murió hace 18 años y mamá dos años después. Herminia se casó y la otra también y quedé yo sola con mi otra hermana. Entonces hice el esfuerzo de comprarle la casa a Herminia que se organizó con su esposo. Mi hermana no quiso meterse en el negocio pero se quedó viviendo allí cuatro años después de la muerte de mamá. Yo me casé un año después de que

murió mamá, pero me quedé con mis hermanas pues esa fue la condición que le puse al marido. No le dije que la casa era mía para estar segura de que no era eso lo que buscaba, le dije un mes antes del matrimonio y le pedí que se comprometiera a pagar los 9.000 pesos de hipoteca que le debía a Herminia y a dejar a mis hermanas viviendo con nosotros.

Para las dos primeras generaciones de obreras, y en gran medida para la tercera también, la adquisición de vivienda propia es la forma principal de canalizar sus esfuerzos, dándole un objetivo concreto, aunque no siempre fácil de alcanzar, a sus años de dedicación a la empresa. Esto incide muy significativamente en la estabilidad. Es posible que los trabajadores hombres, padres de familia, tuvieran mayores facilidades y estímulos por parte de Fabricato.

Para la primera generación, en donde las mujeres aún eran mayoritarias y Fabricato reconocía el papel importante que desempeñaban como proveedoras principales de sus hogares, la ayuda por parte de la empresa fue mayor. Pero a medida que aumenta la participación masculina y el personal femenino se torna inestable debido a las mismas trabas que la política de Fabricato va generando, las obreras deberán demostrar una dedicación considerable y una antigüedad más que significativa para poder aspirar a solicitar una vivienda adjudicada.

La casa propia va a materializar la adhesión a largo plazo a Fabricato, representando la estabilidad en el medio urbano y la integración al nuevo universo obrero. La educación, años más tarde, significará la posibilidad de elaborar estrategias de promoción social y aspiraciones para ascender dentro de las categorías obreras o fuera de ellas. Por el momento, esta generación se encuentra en transición hacia la configuración de un medio obrero fabril estable, con un nivel de vida favorable y la vivienda propia en esta pequeña pero floreciente ciudad industrial, es un paso decisivo en este sentido.

Además de la política de adjudicación de casas y estímulo en general a la vivienda obrera, Fabricato amplía su intervención en la reproducción de la fuerza de trabajo, tomando a su cargo pro-

yectos que fueron impulsados inicialmente por el sindicato del padre Ramírez, como la educación de los hijos de trabajadores o la Proveeduría, además de la Cooperativa de Habitaciones.

En 1948 inaugura la nueva clínica, independiente del Patronato, pero igualmente administrada por la Comunidad de la Presentación. Esta presta servicio médico permanente, con drogas y servicios gratuitos. Desde 1950, la Clínica tiene servicio gratuito de maternidad y asistencia prenatal con hospitalización para las esposas de los obreros. Fabricato colabora desde 1950 con el recién fundado Instituto Colombiano de los Seguros Sociales. Durante más de diez años, Fabricato y el sindicato de la empresa lucharán por preservar la autonomía de la Clínica respecto al ISS. La debilidad institucional del Seguro Social en sus comienzos favorece la realización de acuerdos con las empresas que poseen instalaciones semejantes a la clínica de Fabricato, pero en 1963, el ISS asume definitivamente el control de la clínica .

De este modo, Fabricato pierde uno de los mejores símbolos de su política social, parte esencial de su imagen de "sociedad anónima con corazón". Pierde igualmente un importante instrumento de control sobre la salud y el rendimiento de sus trabajadores.

La educación de los hijos de trabajadores se inicia en 1943 con la creación del Secretariado Social que dirige dos escuelas que albergan en 1948 a 260 niños. La visitadora selecciona a los más sobresalientes y les consigue becas en los colegios. En 1950, Fabricato costea el estudio de 123 hijos de trabajadores en el Instituto Manuel José Caizedo y de 165 niñas en el Colegio de la Presentación. Desde 1945 el Secretariado Social, integrado por jóvenes de la alta sociedad antioqueña, muchas de ellas recién egresadas de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín, interviene en la educación familiar dispensando cursos de costura, corte o culinaria a las esposas e hijas de trabajadores, a través de Centros para el Mejoramiento del Hogar. La educación primaria de los hijos será posteriormente costeada por la empresa. Fabricato empieza así a preocupase por la formación de esta futura fuerza de trabajo, entre la cual seleccionará en gran medida a sus futuros trabajadores.

B. Fabricato: imagen de empresa católica

Con la inauguración de la capilla en 1948, Fabricato se encuentra en el período cumbre de su imagen de empresa católica. En ese año el entonces capellán de fábrica, padre Juan Bautista Bedoya, escribe con motivo del aniversario de la empresa que cumple 25 años de fundada:

> Como alma y nervio de las labores sociales de Fabricato y como factor primordial de su progreso se destaca el profundo espíritu cristiano que supieron infundirle sus católicos fundadores y que ciertamente han sabido mantener sus muy dignos sucesores..

Y cita algunos ejemplos:

> El reglamento interno(...) asegurando para el obrero el tiempo suficiente para cumplir con sus deberes religiosos(...)el estímulo a las vocaciones religiosas, los avisos murales en que se aconseja el respeto y la práctica de la religión, los sufragios que mensualmente se hacen celebrar por los servidores muertos, la preferencia que se da al certificado del sacerdote en la escogencia del personal, los parlantes recientemente instalados entre otros fines para la ilustración religiosa de sus trabajadores(...)la intervención ministerial del sacerdote, pedida frecuentemente para resolver muchos casos... [2]

Las Hermanas de la Presentación afirman su presencia. La disciplina que imponen en el Patronato y en la Clínica, es férrea y obliga a Fabricato a intervenir cautamente en 1951 pidiendo se suavice el trato a las enfermeras. En el Patronato, la dependencia de las trabajadoras hacia las Hermanas, el temor a ser despedidas, ahogan cualquier protesta. La formación religiosa es intensa y lleva a algunas obreras (30 hasta 1948) a seguir la carrera religiosa. Funcionan allí varias instituciones católicas como la Cruzada Eucarística que busca obtener becas perpetuas para obreros e hijos de obreros con vocación sacerdotal, la Acción Social Católica que organiza a las obreras y el Centro Cultural que forma a los jóvenes obreros.

2 Juan Bautista Bedoya, "El espíritu cristiano de Fabricato". *El Telar*. Bello, agosto 7 de 1948.

Desde la década del cuarenta, se practican anualmente ejercicios espirituales y se realiza la procesión de la Virgen del Rosario, ritos comunitarios a los que acuden patronos y trabajadores. En 1959, a raíz de los ejercicios espirituales, comenta la revista *Fabricato al Día:*

> No todo en Fabricato es trabajo(...), la empresa jamás pierde de vista el valor espiritual del hombre y en atención a esto, dedica actualmente una semana a la meditación y al recuerdo de la doctrina de Cristo(...)los rostros severos de quienes viven enfrentando la máquina, se dulcifican para acercarse a la mesa eucarística(...)‹Dios en la fábrica› ha sido y será siempre nuestra mejor consigna .[3]

Para las obreras de las dos primeras generaciones, esas prácticas religiosas conservan una gran popularidad, expresando muchas de ellas nostalgia de "aquellos tiempos":

> Ya no hay retiros ni ejercicios. Antes, lo mandaban a uno tres o cuatro días en un grupito de la empresa, entonces uno pasaba bueno, le daban un descanso. Eran organizados por la empresa y uno participaba si quería, pero entonces a uno le daban ese tiempo, entonces uno iba.
>
> Yo asistía a los ejercicios todos los años, que duraban una semana cada año. Todos asistían, se hacían en una dependencia de la fábrica, llevaban los confesionarios y allá se confesaban todos, incluso entraban los padres al salón a confesarlos cuando no se podía dejar una máquina. La confesión era el último día, al siguiente era la procesión y se iniciaba con un desayuno estupendo que todas recordamos. Hacían una carroza linda con la Virgen, traían bandas de música y cada salón salía con un festón de flores, cantándole a la Virgen.

Observemos la importancia que tomaba para las obreras "ese tiempo que a uno le daban", cuando el tiempo de trabajo se hacía cada vez más controlado, medido y rentabilizado por la empresa. Estos "tiempos libres" acordados por Fabricato se tornarán más y más escasos a medida que avanza la racionalización del trabajo. De ahí en adelante, las actividades fuera del tiempo productivo, aún en el caso de que sean organizadas por la misma empresa, deberán

3 *Fabricato al Día*. No. 6. Noviembre de 1959. pp. 20-21.

respetar el tiempo de trabajo en la fábrica. Estas prácticas contrastan, así mismo, con la disciplina religiosa que se imponía en el Patronato y que era percibida por las trabajadoras como una carga más, quejándose del implacable "toque de campana":

> Las internas teníamos que obedecer a todo toque de campana, si era para la misa, si era para alguna reunión o catecismo que nos dieran.

Los ejercicios, retiros y fiestas religiosas son apreciadas por las trabajadoras no sólo porque significan una ruptura en la rutina laboral sino porque expresan respeto hacia la tradición católica de la región, tradición que Fabricato contribuye ampliamente a conservar y a fortalecer.

C. La Iglesia Católica intensifica su intervención en Antioquia

Este auge de la política religiosa en la empresa corresponde a un período de intensificación de la intervención de la Iglesia en Antioquia, en donde se crean nuevos mecanismos de control dirigidos a la creciente clase obrera. En 1945 se establece, en Medellín, la Organización Católico-Social Arquidiocesana –OCSA– cuyo objetivo específico es definido en los estatutos de este modo:

> El objeto de la Asociación es realizar la doctrina social de la Iglesia Católica con arreglo a las enseñanzas de los Sumos Pontífices en general y particularmente en lo relacionado a la armonía que debe reinar entre patronos y trabajadores y con el mejoramiento moral y material de las clases sociales; y desarrollar los programas de la undécima Conferencia Episcopal reunida en Bogotá durante el mes de mayo de 1944, referente a la solución de los problemas sociales.[4]

La OCSA está encargada de coordinar el trabajo con los obreros tanto a nivel sindical, en estrecha relación con la Utram, "su hija predilecta",[5] como con la organización de la Juventud Obrera Ca-

4 Humberto Bronx, y Javier Piedrahíta. *Historia de la arquidiócesis de Medellín*. Medellín, 1969. p.182.

5 *Ibid*. p. 198.

tólica (JOC). En 1949, informa sobre algunas de las actividades que entonces desarrolla: retiros mensuales para las directivas sindicales, creación de un Movimiento de Acción Sindical conformado por algunos dirigentes sindicales que reciben una formación católica basada en las encíclicas, trabajo con jóvenes obreros seleccionados en las escuelas para formarlos como futuros dirigentes del movimiento, establecimiento de Centros de Acción Sindical, Cultural y Deportiva en algunas empresas[6] y barrios, encargados de efectuar una primera selección de los dirigentes obreros.[7] Es una verdadera política de reclutamiento militante y de formación de cuadros cristianos. La OCSA posee, además, un servicio médico especial para trabajadores y familiares afiliados a Utran, una Cooperativa de Habitaciones y Centros de Recreo.

Esta intensa labor de formación de líderes sindicales es complementada con la difusión ampliada del periódico de la Acción Católica, *El Obrero Católico* que aparece en 1950-1951 en una edición de mayor tiraje y con una nueva imagen, más atractiva para los trabajadores, pues incluye además de los artículos de carácter doctrinario y moralista, informaciones sindicales, política nacional e internacional, deportes, artículos médicos, tira cómica y pasatiempos. El deporte es objeto de mucho interés pues se le considera un medio para que los obreros desarrollen en su tiempo libre actividades "sanas" y para estimular la identificación de los obreros con su empresa.

En 1950 la Asociación Nacional de Industriales, ANDI en unión con Fabricato, Tejicóndor, Coltabaco y el ISS impulsan una Olimpíada Industrial en Medellín.[8] *El Obrero Católico* dedica en cada número varias páginas al deporte que se dirige fundamentalmente a la formación y control de los jóvenes, realizando además, campañas moralistas.

Por otra parte, la Acción Católica multiplica su intervención organizando Semanas de Acción Católica en donde se manifiestan

6 Entre las empresas se encuentran Coltejer, Fabricato, Noel, Pepalfa, Indulana y otras.

7 Humberto Bronx y Javier Piedrahíta. *Op. cit.* p. 182.

8 *El Obrero Católico*. No. 1245. Medellín, julio 1 de 1950.

las cuatro asociaciones que la componen y que organizan respectivamente a hombres y mujeres, a jovencitos y jovencitas. En Bello se realiza una de estas semanas en septiembre de 1950. Esta se desarrolla en días consecutivos: Día de la Juventud Católica Femenina, en el que participa el Patronato de Fabricato y los colegios femeninos, el Día de la Cruzada Eucarística para los niños de primaria, el Día de los Hombres, el Día de las Señoras, el Día de la Congregación Mariana, el Día de la Juventud Católica Masculina y, finalmente, el Día Clásico de la Acción Católica.[9]

La Acción Católica opera a nivel arquidiocesano y se organiza en las parroquias: fundada en 1933, se dedica en Antioquia a partir de 1937 a la organización de la juventud . En 1953 la Conferencia Episcopal aprueba nuevos estatutos para la Acción Católica que especializa su intervención en los cuatro movimientos que la caracterizan, da un nuevo impulso a *El Obrero Católico*, crea un "movimiento de cultura cinematográfica", cuyo trabajo consiste básicamente en censurar películas y promueve cursillos de cristiandad en las parroquias a partir de 1944. La JOC, a su vez, recibe un impulso durante la década del cincuenta en el que juega un papel importante el padre Bedoya quien fuera capellán de Fabricato durante varios años.

La ofensiva de la Iglesia Católica, destinada a organizar, formar y controlar los nuevos contingentes obreros, es aparentemente eficaz. Esta ofensiva puede inscribirse, a su vez, dentro de la exacerbación del conflicto entre los partidos liberal y conservador que conducen a la sangrienta guerra de La Violencia. El principal resultado de la ofensiva católica en Antioquia es sin duda el fortalecimiento de los sindicatos católicos que convertirán a la UTC en la mayor central del país. Esta es creada en 1946, bajo el impulso de la Iglesia que espera contrarrestar así la influencia liberal y comunista en el movimiento obrero y crear un sindicalismo de empresa, opuesto, en sus métodos y en su ideología, al sindicalismo que la CTC había desarrollado con el apoyo de los gobiernos liberales.

9 *El Obrero Católico*. No. 1260. Medellín, octubre 14 de 1950.

La ley 6 de 1946, dictada durante el segundo gobierno de López, establece nuevas protecciones al sindicalismo[10] y sirve de base jurídica al sindicalismo *de empresa* que desarrollan los sindicatos afiliados a la UTC orientados hacia la contratación colectiva. La UTC tendrá un primer bastión en Antioquia , por medio de los sindicatos cristianos que la Iglesia había impulsado en algunas empresas, como ocurrió en Fabricato. La UTC dirá en sus estatutos:

> La confederación adoptará como bases fundamentales de lucha, los principios de la doctrina social católica, preconizados por los Pontífices y en ella inspirará y orientará sus campañas, dentro de los cauces de la ley.[11]

La Iglesia Católica contribuye con la financiación de la confederación y con la formación de sus líderes por medio de los mecanismos que señalamos anteriormente. A pesar de su primera vocación "apolítica", la UTC no tarda en inscribirse dentro de la división partidista al lado del partido conservador. En Antioquia, la dependencia de Utran frente a la Iglesia, la Andi y el patronato textil en particular, demora la aplicación de las Convenciones Colectivas en el departamento mientras otros sindicatos de la UTC en el país las hacen respetar más tempranamente. Esto produce tensiones importantes entre la UTC y la Utran a comienzos de los años cincuenta, cuando la UTC acusa a Utran de ser demasiado patronal.[12] Durante el Tercer Congreso de la Confederación en 1950, los dirigentes de Utran justificarán de este modo su comportamiento:

> Un detenido examen del aspecto sicológico del industrial antioqueño, refractario a toda tendencia impulsiva, ha llevado a los dirigentes de la montaña a la convicción nítida de que es más factible la

10 Prohíbe el despido de dirigentes sindicales en época de huelga y el empleo de esquiroles, garantizando el derecho de huelga, institucionalizando una serie de prestaciones sociales en las empresas: cesantías, vacaciones, horas suplementarias, trabajo nocturno, etc.

11 Miguel Urrutia. *Historia del sindicalismo en Colombia*. Bogotá, Universidad de los Andes, 1969, p. 222.

12 Daniel Pecaut. *Política y sindicalismo en Colombia*. Bogotá, Ediciones Culturales, 1982. pp. 221-222.

consecución de prestaciones por medios amistosos y cordiales que adoptando actitudes beligerantes.[13]

El sindicato de Fabricato se desarrolla en este contexto, constituyendo un ejemplo del poder de las jerarquías católicas y de los empresarios antioqueños sobre el sindicalismo en la gran industria regional. El Sindicato del Hato manifestará una gran sumisión y dependencia hasta finales de los años cincuenta.

D. Un sindicato bajo la tutela de la Iglesia

EN 1945 el padre Damián Ramírez, fundador del sindicato, se retira dejando al padre Bedoya como asesor moral de un sindicato que reafirma constantemente su adhesión a la doctrina social-católica y participa activamente en la constitución de Utran y de la UTC. Hasta 1956 las relaciones entre el sindicato y la empresa se limitan a una correspondencia respetuosa entre las directivas, en las que se tratan algunos problemas de producción o se solicitan humildemente aumentos salariales. Muchas veces, las peticiones se hacen a nivel de la Utran que se dirige a todos los empresarios antioqueños, organizados en la Andi, manteniendo ambas instituciones un contacto amistoso permanente. En 1956, el sindicato presenta un Memorandum Petitorio con once puntos, el cual, a pedido de Fabricato, debe ser encauzado legalmente, dando origen al primer pliego de peticiones. De este modo, el sindicato entra en la edad adulta introduciendo en la empresa las Convenciones Colectivas.

Este primer pliego expresa las principales preocupaciones del sindicato. Incluye un aumento salarial, primas de maternidad y de matrimonio para el personal masculino, varias exigencias sobre la estabilidad del personal. Se pide que los trabajadores sindicalizados sean eximidos de despido en caso de grave licenciamiento de personal e inician una lucha perdida contra la cláusula de reserva. Emprenden, también, un esfuerzo por controlar y entender el nuevo sistema de trabajo: solicitan que un dirigente sea formado en los

13 *Loc. cit.*

métodos de ingeniería industrial y añaden una serie de cláusulas tendientes a proteger al trabajador de rebajas en el pago. La presencia específica de las trabajadoras, que entonces participan en el sindicato, aparece en una de las cláusulas en la que se solicita que las trabajadoras más necesitadas, huérfanas o aquellas que son el sustento de sus familias, sean favorecidas con mejores contratos. Pero las exigencias de la productividad y del Sistema Estándar impiden que ese tipo de consideraciones sean tomadas en cuenta. Esta no volverá a manifestarse en los pliegos de peticiones.

Es importante señalar el grado de aceptación de la política de rechazo a la mujer casada puesto que en ningún momento se cuestiona el hecho de que las primas de maternidad y matrimonio sólo conciernan al personal masculino. La primera convención colectiva (1956) confirma la discriminación hacia la mujer, excluyéndola de las primas de matrimonio y maternidad y otorgando sólo el 40% de las becas de secundaria para hijos de trabajadores, a las mujeres. En el pliego de peticiones siguiente (1958) aparecen dos reivindicaciones respecto a la mujer: la supresión del trabajo nocturno y el derecho a que el personal de clínica y cafetería dependiente de las Hermanas de la Presentación pueda residir fuera del Patronato. Ambas son rechazadas. Señalemos, de paso, la ambigüedad de la primera de estas solicitudes que trataba de proteger a la mujer, excluyéndola al mismo tiempo de la posibilidad de obtener la prima del turno nocturno para aumentar su salario, dejando este turno apetecido, exclusivamente para los hombres. En la convención colectiva de ese año se establece un Fondo Rotatorio de Vivienda destinado a otorgar préstamos, se aumentan salarios, primas y becas y se introducen nuevas reglas con respecto a la ingeniería industrial.

Durante esos últimos años el sindicato aumenta su poder de negociación y el número de afiliados. La ingeniería industrial es desde entonces una de sus preocupaciones fundamentales; observan una actitud favorable, tratando de utilizar sus ventajas y de contrarrestar sus inconvenientes. Se va consolidando un sector dirigente al que Fabricato concede los privilegios necesarios para que adquiera una dimensión regional y nacional, interesada en fortalecer

un sindicato de orientación cristiana que espera acertadamente poder mantener bajo control.

La relación de las trabajadoras de esta segunda generación con el sindicato indica un distanciamiento. Institución que encuentran establecida al ingresar a la empresa, la afiliación es más una costumbre que se respeta que una decisión real de la trabajadora. Muchas expresan que su único interés es la existencia de algunos servicios, como los de medicina y odontología y son pocas las que recurren al sindicato para resolver problemas de trabajo. Algunas se quejan porque su situación familiar no es tenida en cuenta por el sindicato:

> Sólo tienen algunos beneficios para los hijos de afiliados: yo no tengo derecho a nada para los sobrinos; los solteros y especialmente las mujeres no tienen derecho a nada, todo está previsto para las familias. Uno está prestando el mismo servicio que una mujer casada, entonces no entiendo por qué no tenemos derecho a nada, uno debiera haber tenido algo para la familia. Las mujeres solteras no tenemos derecho sino para morirnos.

Algunos testimonios expresan simplemente una actitud escéptica hacia esta institución, en donde muchas veces participan por inercia:

> En el Sindicato había muchas reuniones y si uno no asistía nos sacaban una cuota de diez pesos, hablaban y hablaban y casi nada cumplían de lo que hablaban, eso lo más era paja. Iba mucha gente a las reuniones, muchas veces porque no le sacaran a uno la cuota. Uno se afiliaba porque dizque tenía mucha ayuda de ellos.

Algunas deciden no afiliarse:

> No me afilié al sindicato porque no me gustó, porque no servía para nada: la empresa decidía hasta las alzas de salarios antes de que el sindicato se reuniera a pedirlas.

Las trabajadoras no perciben el sindicato como propio ni como una asociación que defienda sus intereses laborales. Se afilian a él como lo harían para obtener los beneficios de una cooperativa o un seguro y sienten que la cuota que pagan regularmente las autoriza a quejarse de la insuficiencia de los servicios pero no las motiva a proyectarse activamente dentro del sindicato. Este se convierte

paulatinamente en una fortaleza masculina, dirigida por los obreros más calificados y con ambiciones promocionales que la empresa estimula. Algunos escalarán posiciones y llegarán a puestos semi-directivos, particularmente en la División de ingeniería industrial

7

1960-1973: Auge de la "empresa-providencia"

A. La familia obrera: objetivo de la política social de Fabricato

DURANTE ESTE PERIODO de desarrollo de la Ingeniería industrial y las Relaciones Humanas, en que el éxito social y económico de la empresa es reconocido regional y nacionalmente, los dirigentes de Fabricato gozan de una sensación de poder y sueñan con moldear no sólo el perfil de sus obreros sino el de la sociedad entera, defendiendo la doctrina social-cristiana. La familia obrera ideal está concebida como una uni-

dad cerrada que gira en torno al padre, obrero en Fabricato, cuyo salario, bien empleado, debe poder asegurarle la prosperidad al hogar cuyo eje es la madre hacendosa y prolífica.

Fabricato desarrolla verdaderas ambiciones de empresa-providencia, estimulada por su creciente productividad. Invierte generosamente en servicios al personal y a la comunidad que alcanzan su máxima expansión. Sin embargo, ya entonces empieza a percibir los límites: el problema de vivienda no puede ser solucionado con su única intervención y acepta recurrir a entidades financieras especializadas, pero aún así, el problema alcanza cada día mayores dimensiones hasta tornarse definitivamente insoluble para una proporción importante de trabajadores. En 1965, Fabricato contrata a una firma especializada en investigaciones sociológicas para que establezca un diagnóstico sobre las necesidades de sus obreros y empleados, a fin de elaborar proyectos de bienestar social sobre una base más concreta.[1]

Fabricato cree en la racionalidad, en la planificación y en la bondad de la doctrina social-cristiana y espera demostrarlo con el ejemplo de sus realizaciones concretas. Así lo expresa en 1962, al lanzar un nuevo plan de vivienda con el Instituto de Crédito Territorial:

> Este plan de vivienda es un paso más que Fabricato da dentro de su política social. Demuestra con ello como es en realidad la doctrina social católica cuando de solucionar problemas se trata. Ante estos hechos, suena vacía la tesis materialista.[2]

La política social de Fabricato es la otra cara de la política de Relaciones Humanas dentro de la empresa cuyos objetivos y métodos describimos anteriormente. El bienestar obrero en el hogar está directamente relacionado con su productividad dentro de la empresa, como lo expresa Jorge Posada en varias oportunidades:

> En lo que respecta a la dinámica humana, influyen especialmente las características de ambiente familiar que permitan al trabajador

1 Centro de Investigaciones Sociales. *Estudio de las condiciones socio-económicas de los trabajadores de Fabricato, análisis del proceso coyuntural*. Informe No. 4, Bogotá, CIS, 1965.

2 *Fabricato al Día*. No. 30. Enero de 1962.

> mediante adecuadas condiciones de salud, alimentación, vivienda y esparcimiento, rendir jornadas más efectivas, aplicando a su labor no sólo la habilidad normal sino también las resultantes del desarrollo de su capacidad potencial, para lo cual la capacitación y especialización son grandes auxiliares.[3]

Pero no se trata únicamente de racionalizar el uso del salario obrero o de moralizar las costumbres familiares con el fin de aumentar la productividad, sino de *convencer* al obrero y a la sociedad en general sobre la bondad, eficiencia y viabilidad de la doctrina social católica para resolver los problemas cada vez más agudos que el desarrollo dependiente plantea al país. Dentro de esta perspectiva, Fabricato se revelará ambicioso. No sólo intensifica y extiende su intervención en la vida extralaboral de los trabajadores sino que proyecta esta intervención sobre la comunidad de Bello. Su sueño parece ser, entonces, el de asegurar un desarrollo ejemplar de la población bellanita gracias a la tutela y generosidad de la empresa. Pero el microcosmos de Bello posee ya en su propia escala las contradicciones, limitaciones, dificultades y conflictos que la sociedad nacional conoce durante esas décadas: crisis de los controles religiosos, lucha ideológica y aspiraciones autónomas de los sindicatos, cuestionamiento de las formas del Estado y los partidos tradicionales, desarrollo de nuevas aspiraciones educativas, familiares, políticas y laborales de los jóvenes, etc. Fabricato librará una ofensiva importante y logrará preservar un buen nivel de integración obrera sufriendo algunas transformaciones, especialmente en las formas de control sindical y la intervención religiosa.

1. La vivienda

EL CRECIMIENTO de la población bellanita, el alza del costo de vida y especialmente del costo de la vivienda, conduce a la empresa a incrementar sus planes en este campo. Inicialmente amplía su política de adjudicaciones. En 1962 lanza un Plan de Vivienda que incluye la construcción de 139 ca-

3 *Fabricato al Día*. No. 69. Mayo-junio de 1966.

sas en el barrio San José Obrero de Bello, fundado por Fabricato, 57 en el barrio Santa Ana, también en Bello, y prepara un plan conjunto con el Instituto de Crédito Territorial, ICT. En ese mismo año, la revista *Fabricato al Día* informa sobre estudios recientes que indican que un trabajador de Fabricato gasta entonces alrededor del 30% al 40% de su jornal en el pago de alquiler, lo cual resulta preocupante para la empresa y la induce a incrementar su política de adjudicaciones. Alcanza a entregar 576 viviendas en 1965, año en el cual informa haber proporcionado casa adjudicada a 1.134 trabajadores entre 1950 y 1964. Pero la política de adjudicaciones será interrumpida por varias razones, entre ellas el costo creciente de la construcción, la insuficiencia de los servicios públicos en Bello y la dependencia del trabajador hacia la empresa para solucionar cualquier problema relacionado con su vivienda. Fabricato intentará, entonces, fomentar el ahorro de los obreros y otorgar préstamos en colaboración con otras entidades.

Establece dos fondos de vivienda, uno convencional que concierne a los trabajadores cobijados por la Convención Colectiva y otro, no convencional, para los empleados que no se incluyen en las convenciones colectivas. Estos fondos se dedican a otorgar préstamos destinados a la adquisición de vivienda. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la obtención de una casa propia se hace cada vez más difícil. En 1961 la encuesta de vivienda de Fabricato indica que el 57% de los trabajadores no tiene casa propia y de éstos, un 39 a 45% tiene dificultades para conseguirla por su propio esfuerzo. Esto motiva a un grupo de empleados y obreros de Fabricato, por iniciativa de dos altos empleados, a crear un Fondo Comunitario ProVivienda destinado a otorgar préstamos favorables a los obreros más necesitados. Así lo expresan al crear el Fondo:

> Si todos los trabajadores de Fabricato depositamos en un fondo común 0.50 pesos semanales como mínimo, se podría resolver en parte, el problema de la vivienda de los más necesitados.[4]

Pero rápidamente este fondo deberá limitarse a dar préstamos para mejoras, pues el alza en el costo de la vivienda le impedirá

4 *Fabricato al Día*. No. 36. Septiembre de 1962.

asumir cantidades de la magnitud requerida. El préstamo a largo plazo se convertirá en la única forma de obtener casa propia en las décadas del setenta y el ochenta y la forma principal de canalizar ahorro para este fin será la liquidación de cesantías.

De las obreras de la muestra, 18 consiguen casa propia. De estas, dos la heredan a la muerte del esposo y las demás las consiguen por diversos medios. Tres trabajadoras reciben una casa adjudicada, una de ellas con menos de cinco años de trabajo en la empresa, pues en realidad la casa es adjudicada a su padre y la trabajadora, al vincularse a la fábrica, asume el pago de la deuda. Las otras dos son obtenidas después de seis a diez años en Fabricato, beneficiándose con el nuevo estímulo a las adjudicaciones en los años sesenta.

Pero tiende a generalizarse el préstamo conjunto de Fabricato y una corporación de vivienda como principal medio de acceder a la casa propia (siete casos) o el préstamo externo que se paga con cesantías (dos casos). La compra y construcción progresiva de la vivienda pierde importancia al incrementarse los costos de estos procedimientos cuando se trata de conseguir una vivienda en buenas condiciones. Sólo dos obreras utilizan esta modalidad.

> Tengo casa propia, me la adjudicó Pantex hace quince años, la pagué con cesantías y con lo que me sacaban del sueldo, la terminé de pagar hace un año. La casa resultó muy mala, se moja por todas partes, yo le meto mucha plata para arreglarla. Cuando la casa no me quedaba casi nada, es que para conseguir un ranchito tiene uno que sufrir. A veces no alcanzaba para comprar carne. En una época comía en el Patronato y de ahí le llevaba carne a mi mamá.

Tengo deudas afuera porque estoy terminando la casita. Hace un año estoy viviendo en ella. Compré el terreno y la construí, no tengo préstamo con ninguna corporación, he liquidado cesantías para pagarla. La casa es solo mía. Yo vivía en la casa que me dejó el esposo, la vendí y con eso pagué unas deudas que tenía, compré el terreno y empecé a construir en La Cabaña pero la construcción está muy cara y quedo debiendo un millón de pesos, pagando 30.000 mensuales. Un hijo me colabora pero ya tengo ganas de pasarle la deuda a una corporación.

Vivo en una casa alquilada donde pago 10.000 pesos de arriendo porque yo tengo una casa por Castilla pero mi mamá se apropió de ella. Me la habían adjudicado en Pantex y ahora estoy en pleito porque ellos decretaron la posesión por los años que llevaban, diez años y medio. Yo espero poder recuperar la casa, pagarles las mejoras que le hicieron y pasarme para allá. Yo dejé de ver por mi mamá porque mis hermanos están grandes y pueden encargarse de eso; cada cual lleva su cruz como mi Dios le ayude.

2. La educación

DENTRO DE LA POLITICA SOCIAL de Fabricato, la educación ocupa un lugar muy importante y contempla diversos aspectos: la educación como formación de los hijos de trabajadores y preparación de una fuerza de trabajo futura mejor calificada; la educación como capacitación de la mano de obra actual y la educación como formación para el aprovechamiento del tiempo libre de la familia y del ama de casa en particular. Estas tres dimensiones de la educación del obrero y su familia, se inscriben dentro de la política de racionalización de la vida privada de los trabajadores y de un mejor aprovechamiento de su fuerza de trabajo, política que se aplica en concordancia con la visión social-cristiana.

Fabricato se hace cargo de la educación primaria de los hijos de trabajadores, sortea anualmente un número creciente de becas de secundaria y patrocina a familiares de trabajadores como aprendices del SENA. En 1960, inaugura el Centro de Entrenamiento y la Biblioteca de Fabricato. Por su parte, los Centros para Mejoramiento del Hogar amplían su acción sobre las esposas, hijas y hermanas de trabajadores; en 1965, tenían 600 alumnos en cursos de corte, bordado, cocina, pequeña industria, huerta casera, danzas folclóricas, títeres y pintura, combinando una formación artística y una práctica. Se dictan conferencias para el mejoramiento del hogar (educación de los hijos, alcoholismo, salud, etc). En 1961 Fabricato colabora con el Movimiento Familiar Cristiano y se introduce por primera vez en la fábrica una información sobre

planificación familiar, dentro de la óptica que promueve este movimiento, que "trabaja y existe con el fin de fortalecer la familia para que ésta sea célula sana de la sociedad civil", sobre la base de las encíclicas Casti Connubi de Pío XI y Movimiento por un mundo mejor de Pío XII.

La intervención sobre la comunidad empieza a sistematizarse en 1968 con la creación del Departamento de Proyección a la Comunidad, que tratará de ampliar la labor de los antiguos Centros de Mejoramiento del Hogar, convertidos en Centros de Artes y Oficios, dirigidos a la Comunidad de Bello y en donde se dispensan cursos de educación familiar y capacitación en oficios y artesanías para hombres y mujeres: talleres de carpintería, zapatería, encuadernación, sastrería, artesanía, peluquería, electricidad, modistería, culinaria, jardinería, cerámica, etc. Estos cursos expresan, desde entonces, un contenido práctico que puede ser canalizado hacia una actividad que permita complementar el ingreso familiar. Más adelante, este objetivo se convertirá en la campaña esencial de la Corporación Fabricato para el Desarrollo que tomará a su cargo el trabajo de la empresa hacia la comunidad y la familia obrera a partir de 1970.

El estudio de factibilidad de la Corporación Fabricato para el Desarrollo, la define como una organización independiente que

> Canalizará y agrupará todas las actividades que en función del Bienestar Humano venía desarrollando la empresa, no sólo con los trabajadores sino con la comunidad en general.[5]

El carácter ambicioso de este proyecto está presente en las "áreas de acción" que se definen: educación, cultura, salud, promoción y organización de comunidades de base, deporte; y en las zonas de ejecución que van desde Bello hasta el nivel nacional, pasando por la zona del Oriente antioqueño y la del Valle de Aburrá.

La Corporación no logrará ir más allá de la primera zona, Bello. Pero sus proyecciones iniciales revelan la imagen de liderazgo social y de potencial transformador que los dirigentes de Fabricato perciben en su empresa. La Corporación es organizada en Departa-

5 "La Corporación Fabricato para el Desarrollo". *Fabricato al Día*. No. 95. p. 10.

mentos: formación comunitaria, promoción cultural, deportiva, artesanal y cooperativa, acción comunitaria y pretende convertirse en un factor de cambio con una importante repercusión social. La idea es que puedan "canalizarse esfuerzos que entidades o personas estén realizando para promover el cambio social planeado."[6]

Esta intervención tiene varios objetivos: orientar la acción de los movimientos cívicos que se desarrollan en esos años, crear fuentes alternas de trabajo que complementen el ingreso familiar, ante la amenaza del desempleo creciente y la pérdida del poder adquisitivo del salario. Fabricato percibe el crecimiento de Bello y las demandas igualmente crecientes de esta población cuya existencia gira básicamente en torno a la empresa que provee el mayor número de empleos con los mejores salarios y prestaciones. Pero empieza a darse cuenta de sus propias limitaciones y de la necesidad de crear otros polos de empleo y desarrollo en el municipio. La Corporación tratará, entonces, de promover cooperativas artesanales y realizará un convenio con el Sena en 1971 para capacitar 1030 artesanos en ese año. En 1973, promueve cinco empresas, tres de ellas de confección. La empresa buscará asociar a esta labor a otras entidades con vocación similar, percibiendo los límites en su rol de empresa-providencia pero sólo lo logrará parcialmente con el Sena. Del proyecto inicial de cambio social planeado, se pasará a una acción local limitada.

A pesar de que Fabricato realiza en este período esfuerzos importantes en la educación de los trabajadores y sus familiares, su repercusión es relativamente baja en la población femenina. Se observan, sin embargo, varios progresos en esta generación con respecto a las anteriores. En efecto, las obreras de las dos primeras muestras habían recibido fundamentalmente una formación doméstica en cursos de culinaria o pastelería en el Secretariado Social. Sólo algunas se habían aventurado con poco éxito en mejorar su calificación recibiendo algunos cursos administrativos en la empresa y sólo dos en la *muestra B* habían utilizado el Plan de Estudios para elevar su nivel educativo.

6 *Ibid.*

En esta tercera muestra, la proporción de trabajadoras que no recibe ningún beneficio educativo disminuye, pero los cursos en el Secretariado Social o en la Corporación Fabricato siguen ocupando el primer lugar , destinados, ante todo, a una racionalización del trabajo doméstico. Los cursos que conciernen directamente a las trabajadoras y que remiten a una mejor calificación de su fuerza de trabajo, aumentan ligeramente su incidencia. Además de una trabajadora que recibe un entrenamiento especializado en el Centro de Entrenamiento de la empresa, tres jóvenes solteras aprovechan el Plan de Estudios de Fabricato para iniciar o continuar sus estudios de bachillerato. De estas, dos realizan, además, cursos administrativos en la empresa, en Relaciones Humanas o en ingeniería industrial, que no implican ninguna promoción y de hecho, ninguna de las trabajadoras que realiza este esfuerzo educativo obtiene alguna promoción dentro de la empresa.

La mayoría de las trabajadoras jóvenes manifiesta interés por mejorar su nivel educativo, otras lamentan no haber podido hacerlo a causa de sus obligaciones familiares o de los turnos de trabajo.

En general, quisieran haber continuado el bachillerato o realizado cursos de comercio, que aparecen como una forma de salir del trabajo industrial al de oficina al que muchas aspiran inútilmente. Las que han realizado este tipo de estudios esperan que Fabricato les ofrezca alguna promoción pero pocas se aventuran a buscar un empleo de oficina fuera de la empresa. Aunque sueñan con el status que aparentemente ganarían con un cambio de estos, saben que a nivel salarial, les conviene preservar su empleo en la fábrica. Una de las obreras rechazó una oferta de Fabricato para salir de los salones de producción y pasar "a la fresca" (a las oficinas), consciente de que el mínimo aumento salarial se le iría en gastos de ropa y apariencia personal.

La aspiración a un empleo de oficinas revela, en realidad, insatisfacción ante condiciones de trabajo que son comparativamente duras, exigen un esfuerzo físico y nervioso constante e imponen horarios que interfieren con el desarrollo normal de la vida privada de las trabajadoras, aunque presenten sus ventajas salariales y convencionales:

En Medellín, estudié hasta segundo bachillerato, después hice cuatro años de comercio, estando en la empresa y tomé cursos de Relaciones Humanas y otros. Tuve esperanzas de que me cambiaran de oficio cuando soltera pero ya casada y tanto tiempo sin practicar el oficio, ya no tengo esperanzas. Yo traté de que me promovieran pero no me dieron ni una oportunidad. Yo les comentaba a los Jefes de mis estudios. La única oportunidad que me dieron fue un remplazo en una oficina pero no duró mucho y de ahí no pasó.
Estoy conforme con mi empleo actual, difícilmente podría mejorar. Cuando estaba soltera sí esperaba que me ascendieran, esperaba poder terminar el bachillerato y pasar a una oficina. Un oficio mejor no podía ser sino fuera de producción.

B. La crisis de la integración religiosa

COMO PARTE de su política de difusión y aplicación de la doctrina social católica, Fabricato invierte esfuerzos considerables en la intervención de la Iglesia en la fábrica. Pronto esta inversión es canalizada hacia una campaña por recuperar el poder de integración religioso que entra en crisis durante este período. Uno de los aspectos en donde aparece esta ruptura es en torno al Patronato. Las nuevas aspiraciones de las trabajadoras, la intervención del sindicato y la del capellán, revelan el carácter anacrónico de la institución. Las obreras expresan su descontento ante la disciplina rígida y la religiosidad obligatoria. Por su parte, algunos sectores del sindicato desconfían del papel que las Hermanas juegan dentro de la fábrica y llegan a acusarlas de espionaje en 1973:

Las Hermanas de la Presentación las está utilizando la empresa para espionaje sobre los trabajadores. Varios casos de acusaciones falsas y más tarde una ‹disculpa› como si con eso le devolvieran la moral al trabajador.[7]

Por su parte, el estudio contratado por Fabricato para hacer un diagnóstico sobre las necesidades de los trabajadores, había adver-

7 *Alerta Sindical*. Noviembre 2 de 1973.

tido desde 1965 sobre las desventajas de mantener el internado.[8] Sin embargo, la influencia de las Hermanas en momentos en que la empresa insiste en fortalecer su carácter cristiano, impedía que las directivas se atrevieran a tocar el tema. A pesar de todo, hacia 1966, Fabricato interrumpe el ingreso de nuevas internas, pero la institución continúa funcionando hasta 1974 en que será definitivamente cerrada. Las Hermanas habían perdido en 1963 uno de sus campos de intervención al pasar la clínica bajo el control del ISS. Al perder el internado, su acción se limitará a la administración de la cafetería y del personal que allí trabaja.

La crisis de los controles religiosos que afecta a Fabricato debe situarse en un contexto de cuestionamientos y rupturas que dividen a las jerarquías eclesiásticas, clérigos y feligreses católicos, no sólo en Antioquia sino en Colombia y en América Latina. A comienzos de la década, ante la evidencia de la pérdida de hegemonía de la Iglesia católica en América Latina, Juan XXII propone a los obispos latinoamericanos la realización de "misiones masivas de recristianización."

Resultado de esto es la realización de la Gran Misión en 1960-1961. En Antioquia, la preparación de este nuevo evento conduce a la arquidiócesis a efectuar un censo en 1961. Sus resultados son considerados alarmantes por la Iglesia que no se atreve a publicarlos en su totalidad. Entre otras cosas revela la presencia de 26.000 analfabetas en el departamento, de 17.000 hombres de 18 a 60 años "que se embriagan con frecuencia", de 13.000 madres solteras, de 1.870 tugurios con cerca de 6.000 habitantes, sin señalar las informaciones que por disposición del Arzobispo no fueron publicadas como "el número de rameras, prostíbulos, uniones adulterinas, estaderos, garitas de juego."[9] Según la expresión del sacerdote Bronx:

> Fue un toque a sonatín, este caso, por cuanto indicó claramente que si los sacerdotes se contentan con su labor realizada dentro del templo adonde van los que los buscan, se queda por fuera un número

8 Centro de Investigaciones Sociales. *Op. cit.*

9 Humberto Bronx. ***Estudios históricos y crónicas de Medellín***. Medellín, Academia Antioqueña de Historia, 1978, p. 288.

> bastante considerable de hombres, mujeres y jóvenes de ambos sexos, que están alejados y es preciso atraer.[10]

El censo revela la pérdida de influencia y capacidad de control social de la Iglesia así como su desconocimiento de la realidad social del momento. La Gran Misión es la respuesta inmediata a este problema, pero a pesar de la participación relativamente amplia que suscitó, no deja de ser un episodio pasajero. La Gran Misión llega de España a Colombia en 1961 con el objeto de efectuar una especie de cruzada de re-cristianización, para conjurar el "peligro comunista", fortalecer la familia cristiana y, según palabras del padre Valencia, entonces capellán de Fabricato:

> Este pefeccionamiento espiritual hará de nosotros mejores católicos y mejores ciudadanos, lo cual puede ser la solución al grave problema que afecta a nuestra patria. La Gran Misión marca la hora en que debemos despertar a las grandes realidades y de aportar el esfuerzo común en la reconstrucción espiritual, moral y social de nuestra Patria (...) su gran finalidad es, por lo tanto, la renovación del criterio católico tan desviado en no pocos sectores del territorio nacional. Su labor debe ser de prédica evangélica, la administración de los sacramentos, el fortalecimiento de la familia, la educación religiosa de la juventud y la orientación en todos los campos del apostolado moderno.[11]

Objetivos demasiado ambiciosos para una serie de conferencias, desfiles y manifestaciones sin mayores repercusiones. La Gran Misión visita a Fabricato en mayo de 1961 y organiza allí conferencias, misas en la capilla y en la fábrica y desfile de antorchas. Ese mismo año, en la jornada misionera de Julio, la empresa obsequia un ejemplar de los Evangelios a cada trabajador y se celebran en octubre las fiestas tradicionales de la Virgen del Rosario con misa y desfiles. Hasta allí parece haber llegado el efecto de la Gran Misión: logró resucitar por un tiempo los grandes ritos católicos comunitarios que rápidamente entran en vía de desaparición en Fabricato.

10 Ibid.

11 Padre Guillermo Valencia, "Rincón Espiritual". *Fabricato al Día*. No. 22. Abril de 1961.

El padre Valencia, defensor entusiasta de la cruzada de re-cristianización, capellán rígido e intolerante, permanece en la empresa hasta 1965. Su labor parece haberse centrado en la difusión conservadora de la doctrina cristiana y en las recriminaciones moralistas desde su tribuna de la revista *Fabricato al Día*. Fue un virulento anti-comunista y llegó a hablar de una *Revolución social cristiana* anticapitalista. Argumentaba de esta manera la importancia de los ejercicios espirituales:

> (...) Prepárate a caer bien en esa eternidad, aprovechando lo mejor que puedas los Santos Ejercicios(...)El negocio más importante del hombre, su mayor problema, su trabajo más importante en esta vida, es el de su salvación eterna (...)Los Santos Ejercicios bien hechos resolverán este problema, nos ayudarán en este gran negocio: salvar el alma.[12]

El tono publicitario de este llamado intenta sacudir la indiferencia creciente de los obreros ante este tipo de prácticas tradicionales en la empresa y revela un cambio significativo en la religiosidad de los obreros de Fabricato.

Curiosamente, la renovación religiosa vendrá de la misma Iglesia, a través de un joven capellán, comprometido con los cuestionamientos de los sectores más progresistas. El padre Mejía reemplaza al padre Valencia dándole un vuelco a la labor de capellanía en la fábrica. Sacerdote joven, sensible a las preocupaciones sociales de una parte del sacerdotado colombiano, se dedica a trabajar directamente con los obreros , organizando, además de los tradicionales ejercicios espirituales anuales, jornadas y encuentros de grupos de trabajadores dentro y fuera de la empresa, trabajando también con las esposas y los hijos en un esfuerzo por acercarse a sus problemas y preocupaciones reales. Contó con la colaboración de la empresa que le facilitó los medios económicos para realizar su labor libremente. De este modo pudo alquilar una finca en las afueras de Medellín en donde efectuaba los retiros y encuentros con los obreros y sus familias. Contaba, igualmente, con la ayuda del grupo de trabajadoras sociales quienes compartían su visión crítica del cris-

12 *Ibid.*

tianismo. El padre Mejía renovó también el contacto con el sindicato y estimuló la ruptura del aislamiento de las obreras del Patronato. Desarrolló una política independiente, inspirada en una visión crítica y militante de la labor pastoral, visión compartida por un sector significativo de la Iglesia entonces.

A raíz del censo que alarmó a las jerarquías eclesiásticas antioqueñas, estas refuerzan algunas de sus prácticas de intervención. La arquidiócesis multiplica los cursillos de cristiandad, impulsa el Movimiento Familiar Cristiano, funda en 1965 el Hogar de Paso para orientar a las jóvenes solteras de 16 a 30 años y alojar a aquellas que "no habiendo tenido un desliz, querían evitarlo".[13] El Movimiento Familiar Cristiano se difunde en las parroquias y en las empresas y logra una cierta acogida entre los jóvenes a quienes orienta especialmente por medio de cursillos prematrimoniales. La OCSA es impulsada, sus estatutos son reformados en 1965 y cambia de nombre, llamándose entonces Coordinación Arquidiocesana de Acción Social, encargada de difundir la doctrina social católica , y entre otras cosas, de coordinar el trabajo en el medio obrero. En 1968 se encarga de coordinar el trabajo de equipo de los capellanes de fábrica, la acción comunal y la intervención sindical.[14]

No obstante estos esfuerzos, la Iglesia antioqueña vive una grave crisis a finales de los sesemta, protagonizada entre otros laicos y religiosos, por algunos capellanes de fábrica como el de Fabricato y el de Coltejer, quienes plantean en el famoso Manifiesto de Golconda en 1968, una reorientación completa de la actividad pastoral, inspirados por la encíclica *Populorum Progressio* y profundamente sensibilizados por los problemas sociales creados por el subdesarrollo y la dependencia. Los planteamientos revolucionarios del Manifiesto de Golconda, que suscitaron un amplio rechazo por parte de las jerarquías eclesiásticas, habían sido precedidos por la II Conferencia del Episcopado Latinoamericano que se realizó en

13 Humberto Bronx y JavierPiedrahíta. *Op. cit.* p. 228.
14 *Ibid.*

Medellín en 1968 y cuyas conclusiones sugerían algunos de los planteamientos de Golconda.[15]

A partir de entonces, la Iglesia Latinoamericana se divide en torno a dos concepciones radicalmente opuestas sobre el compromiso de la Iglesia con la realidad conflictiva del continente. Se multiplican los grupos de sacerdotes y religiosos que optan por un compromiso militante, ganándose la condena de las jerarquías eclesiásticas, a quienes el problema se les escapará de las manos durante varios años.

En Fabricato, el padre Ismael Mejía debe retirarse y lo sucede el capellán Arnulfo Hernández quien se encontraba allí en el momento de esta investigación. Sacerdote independiente con respecto a las directivas de la empresa aunque sin el fervor militante del padre Mejía, juega un papel decisivo en el cuestionamiento progresivo y prudente de la política de Fabricato hacia la mujer obrera. Las relaciones entre el capellán y el sindicato se reducen cada vez más, limitándose a una colaboración ocasional. En mayo de 1972 el capellán responde a una entrevista de *Fabricato al Día*, describiendo la labor que realiza entonces la capellanía. Esta abre sus oficinas para cualquier consulta de los obreros, organiza encuentros sobre temas diversos (matrimonio, juventud, problemas actuales, temas de sicología, orientación al nuevo personal, etc), organiza, también, retiros espirituales en grupos de 50 a 60 personas, por secciones, a lo largo del año. Entonces, 3.800 trabajadores habían participado en los retiros en un lapso de año y medio. Desde 1965 realiza jornadas de estudio y formación, visita los hogares cuando el trabajador lo solicita y diariamente recorre los salones de producción. El capellán se va transformando en un orientador de la vida familiar y privada de los trabajadores, con la ayuda de una asistente social y desarrolla una labor de índole más estrictamente religiosa.

El control que la Iglesia antioqueña ejercía sobre el sindicalismo se resquebraja definitivamente durante este período. La UTC , que a partir de 1962 desarrolla una creciente independencia frente a la Iglesia y al Partido Conservador, pierde además varios de sus sin-

15 Golconda. *El libro rojo de los curas rebeldes*. Bogotá, Muniproc, 1969.

dicatos en Antioquia a finales de los años sesenta, entre ellos el de Coltejer y poco tiempo después el de Fabricato. Como lo señala Daniel Pecaut:

> De un solo golpe se quiebra así -al menos parcialmente- la ejemplar coherencia de las estructuras de dominación social en Antioquia, en la cual se inscribía hasta entonces el sindicalismo.[16]

Estas transformaciones favorecerán la disociación entre la práctica cristiana y el comportamiento laboral de los trabajadores. Las obreras de esta generación manifiestan, en general, su adhesión al catolicismo y en su mayoría desarrollan algún tipo de práctica cristiana, pero la exteriorización del catolicismo pierde importancia. Las prácticas religiosas, que eran corrientes y obligatorias en generaciones anteriores, tienden a efectuarse con menor rigor, haciéndose irregulares y voluntarias. La participación en las grandes manifestaciones religiosas en la empresa disminuye, al tiempo que estas celebraciones se van agotando. Simultáneamente, el enfoque que los últimos capellanes dan a su intervención en la vida religiosa y laboral de los trabajadores, encuentra un eco real entre los jóvenes de ambos sexos.

El cambio de política en el control moral de las trabajadoras, producido por la intervención de los dos últimos capellanes, permite el paso de un control represivo y totalizante, encarnado por el Patronato y las Hermanas de la Presentación, a un control persuasivo y afectivo, por medio de una formación abierta a las inquietudes de las nuevas generaciones, independiente del control sobre la productividad en el trabajo. Esto facilitó la adaptación de la capellanía a los cambios culturales y sociales de la población obrera y demoró la obsolescencia de esta institución durante algunos años.

C. La autonomía sindical

FABRICATO DESARROLLA mecanismos de integración del sindicato, promoviendo a sus líderes e incrementando las ventajas convencionales y los privilegios sindi-

16 Daniel Pecaut. *Op. cit.* p. 264.

ales. A título indicativo, señalemos el aumento en el salario anual or persona, incluyendo prestaciones sociales, el cual se triplica ntre 1960 y 1967. Durante este período algunas transformaciones, ue en gran parte son exteriores a la empresa, determinan a finales e los años sesenta y comienzos de los setenta, dos tipos de ruptu-as: una de orden gremial y otra de carácter ideológico. La primera ocurre en 1962, al intervenir en el pliego de peticiones una Asocia-ción de Trabajadores Metalmecánicos de Antioquia con reivindica-ciones específicas. Al principio, la empresa se niega a reconocer esta asociación y sólo acepta conversar con el sindicato de base, pero finalmente negocia con ella hasta 1979, en que los metalme-cánicos de Fabricato se reintegran al sindicato de base. Aunque desconocemos en detalle las causas de esta división sindical, pare-ce que esencialmente obedeció a razones de orden profesional, por tratarse los metalmecánicos de trabajadores con un status especial debido a su mayor calificación y por lo tanto, con reivindicaciones propias. Al parecer, también expresaban una mayor independencia con respecto a la Iglesia y no se adherían a las doctrinas social-ca-tólicas que el sindicato de base defendía.

En 1964 Jesús Vásquez, entonces Presidente del Sindicato del Hato, se expresaba así con respecto a las orientaciones del sindi-cato:

> (...) Sindicato auténticamente cristiano que no utiliza métodos violentos, pero que, ciñéndose a los dictados de la doctrina so-cial católica, ha conseguido verdaderas conquistas para todos los trabajadores.[17]

En 1965 el sindicato inaugura oficinas en Bello, con entroniza-ción del Corazón de Jesús, el 19 de marzo, día del patrono de los trabajadores, San José Obrero. En esta ocasión la revista *Fabricato al Día* celebra esta inauguración haciendo estos votos:

> San José Obrero, prototipo del trabajador modelo o sea de aquel que sabe no solamente de sus derechos sino también de sus deberes para con sus compañeros, para con sus patronos, para con la Iglesia, para con la patria, para con la sociedad en general. Por ello, repito,

17 *Fabricato al Día*. No. 59. Octubre de 1964. p. 14.

> hemos querido entronizar en este recinto, cuna de dirigentes obreros, la imagen del Corazón de Jesús para que reine en este sindicato y lo proteja de doctrinas foráneas y no lo deje caer en el error de la revolución negativa, Corazón de Jesús, protege a los trabajadores de Fabricato.[18]

A pesar de estas exhortaciones, el sindicato de base conoce una serie de cuestionamientos determinados por conflictos ideológicos y rivalidades políticas. Para entenderlos, es necesario considerar el contexto nacional de agudos problemas sociales e intensa lucha política. La reciente Revolución Cubana y la simpatía que suscitó entre estudiantes y obreros, provoca la reacción violenta de la Iglesia y los partidos tradicionales, en contra de la "amenaza comunista". Pero la Iglesia misma se ve atravesada por profundas contradicciones en este período en que muchos sacerdotes y religiosos jóvenes tratan de introducir nuevas formas de militancia. En la política nacional, interviene entonces con bastante acogida popular, el movimiento Anapista.

Todo esto se refleja en las múltiples disidencias que surgen dentro del sindicato. Hasta 1968 las directivas sindicales reafirman su adhesión a los principios cristianos, su anticomunismo y su defensa de la UTC. Esta última pretende encarnar una *tercera opción*, ante el *dilema* capitalismo o comunismo tal como se expresa en esos años, opción que el sindicato de Fabricato defiende en uno de sus lemas: "El comunismo niega a Dios y el capitalismo le ha sustituído por el dinero."[19]

En 1970 se desarrolla una campaña constante de una disidencia de orientación anapista que constituye un Comité Pro-liberación del Sindicato de Fabricato y se empeña en sabotear la elección de la "camarilla traicionera y oportunista". Publican un volante, *Alerta Sindical*. Esta campaña los llevará efectivamente a la dirección del sindicato, transformando radicalmente el lenguaje del periódico *Orientación*, oponiéndose al catolicismo de Fabricato y a la doctri-

18 *Fabricato al Día*. No. 62. Abril de 1965.

19 *Orientación* (órgano de difusión del Sindicato del Hato). No. 136. Junio de 1966.

na social católica. En 1972 el lenguaje es agresivo y triunfalista, aunque no faltan nuevas oposiciones que los critican, en particular una tendencia moirista. A pesar del cambio de lenguaje y de las amenazas de huelga durante la negociación de la nueva Convención Colectiva, la dirección anapista continúa la política negociadora con la empresa y firma la Convención de 1972, dentro de los parámetros de las anteriores.

Surgen, entonces, nuevas disidencias que critican la "traición" de las directivas sindicales y que proceden de diversas influencias políticas que intentan desarrollarse en el país, algunas son de origen maoísta, otras trotskistas. *Alerta Sindical* sigue apareciendo y celebra en 1971 la desafiliación del sindicato de la UTC, tal vez el acto más significativo de la nueva dirección. En 1972 las elecciones sindicales llevan al poder a dirigentes que retoman el lenguaje moderado y el espíritu negociador tradicional del sindicato. Estas no cuestionan la desafiliación de la UTC y conservan la autonomía aunque desarrollan una orientación similar. Continúan durante ese año y en 1973, las disidencias de todo orden que van desde "trabajadores anti-comunistas" hasta "trabajadores revolucionarios".

Sin embargo, esto no parece afectar las relaciones de Fabricato con el sindicato que continúa creciendo, con una alta tasa de afiliación –según sus propios estimativos, del 70% al 80%–. Esto se debe, ante todo, a los crecientes servicios que presta al personal y a las ventajas convencionales. En 1969 participa en la fundación de la Asociación de Jubilados de Fabricato.

Los problemas de ingeniería industrial son los temas de mayor conflicto en pliegos y convenciones. Desde 1962 el sindicato participa directamente en la gestión de los métodos de ingeniería industrial al crearse una comisión obrero-patronal compuesta por el Jefe de Personal y dos representantes del sindicato, con derecho a opinar sobre toda modificación en las cargas de trabajo que decide ingeniería industrial. Esto, según nos lo planteaba un antiguo dirigente sindical, le creó problemas al sindicato, al aparecer como responsable de un sistema cuyas decisiones no siempre eran del agrado de los trabajadores. Por eso, en 1972, el sindicato opta por independizar su intervención, creando una comisión de reclamos

para intervenir sólo en el caso de que se presentaran problemas. El sindicato obtiene a este nivel algunas garantías importantes para el trabajador, tendientes a evitar reducciones en los salarios y a obtener mayores incentivos.

Otro de los temas presentes en las discusiones de entonces es el trabajo dominical. El sindicato, como la UTC, se oponía al trabajo sistemático los domingos y exigía condiciones especiales para que se realizara. En 1968, en carta a Jorge Posada, el sindicato expone las siguientes exigencias para el trabajo en festivos: voluntariedad absoluta, únicamente en los procesos de Acabados y Envoltura, planeación con anticipación, no trabajar dos domingos seguidos, informar al sindicato sobre la situación de cada sección donde se planee trabajar y una compensación al trabajador con una remuneración igual a cuatro veces el salario normal, es decir el doble de lo que prescribía la legislación. Estas condiciones no serán aceptadas por la empresa. Fabricato acostumbraba solicitar autorización al Arzobispo para trabajar el domingo, cada vez que la necesidad se planteaba. Pero pronto prescinde de este permiso, limitándose a respetar la legislación existente, sin consultar a la Iglesia, secularizándose lentamente.

La lucha por una mayor estabilidad permite establecer indemnizaciones considerables que protegen a los trabajadores con mayor antigüedad ante un despido. A partir de 1971, el empleo preferente de familiares de trabajadores es elevado a cláusula convencional, institucionalizándose una práctica que planteará problemas serios a la empresa en los años siguientes.

Además de los aumentos salariales, cada Convención Colectiva aumenta el número de becas profesionales y de secundaria, los fondos de solidaridad y de vivienda, los auxilios y primas. No obstante, el personal femenino no tiene las mismas prestaciones que el masculino: en 1961, la Convención Colectiva establece una bonificación por matrimonio para el personal femenino que sanciona la discriminación hacia la mujer al dar por hecho el retiro de las trabajadoras que se casan. La prima se otorga si el matrimonio ocurre a más tardar un mes después de su retiro de la empresa. Esta es la única cláusula de las Convenciones Colectivas de estos años que se

refiere específicamente a la mujer y es una cláusula discriminatoria puesto que el sindicato no cuestiona, hasta entonces, la política de Fabricato hacia la mujer.

La baja participación activa de las trabajadoras en el sindicato y en la empresa, contribuye a mantener esa discriminación. Las obreras se afilian, en su mayoría, con la idea de beneficiarse con los servicios que presta al personal y a sus familiares y observan de lejos la evolución política de la dirección sindical. El sindicato aparece como un factor de poder dentro de la empresa y en la comunidad de Bello y resulta útil mantener buenas relaciones con este, ya que puede ayudar a conseguir becas en los colegios para los hijos de afiliados o atención médica especial o préstamos de la empresa, etc. Las trabajadoras se adhieren con la esperanza de que un día les será de utilidad:

> El sindicato me ha sido muy útil para conseguir droga y plata pero nunca he tenido problemas de trabajo y no me entero mucho de las reuniones.
>
> Estoy en el sindicato, me hice afiliar cuando entré a Fabricato pero no he vuelto a verlos ni los he necesitado para nada, eso no sirve para nada, yo simplemente me apunté a todo cuando entré.
>
> No estoy afiliada al sindicato a pesar de que me lo han pedido mucho pero hay cosas que no me gustan, todos van en busca de lo mismo, yo en el fondo soy una rebelde .

Las reivindicaciones específicas de las mujeres, como serían el derecho a permanecer en la empresa al casarse o quedar en embarazo, no logran una expresión. Las trabajadoras y empleadas acuden más bien a artilugios como habían hecho algunas de sus predecesoras y se casan clandestinamente. El reciente control de la natalidad al que ahora tienen acceso, impide que un embarazo inmediato las delate. Al parecer, una vez que la empresa empieza a tolerar abiertamente la permanencia de las trabajadoras casadas, fueron varios los matrimonios clandestinos que salieron a la luz. De hecho, el cambio de actitud de las trabajadoras precedió y presionó la transformación de la política de Fabricato hacia la mujer y de la complicidad que a este nivel manifestaba el sindicato.

8

Crisis económica y derrumbe de la "empresa-providencia": 1974-1982

A. Reducción de los servicios extra-convencionales

DURANTE ESTE PERIODO crítico, la urgencia de idear respuestas nuevas ante los problemas planteados por las crisis de 1974 y 1980-1981, interrumpe brusca y definitivamente los proyectos social-cristianos de Fabricato y sus ambiciones de aportar una solución a los problemas del país mediante el

ejemplo de su acción en la comunidad de Bello. Inicialmente, la crisis de 1974 sirve de pretexto para cerrar definitivamente el Patronato, uno de los últimos vestigios de la política paternalista y cuya existencia ya había sido cuestionada por sectores dentro de la empresa. Pero la necesidad de afrontar la crisis lleva a Fabricato a limitar fundamentalmente su política social y a disminuir costos reduciendo su intervención en la vida extra-laboral de sus trabajadores.

La Corporación Fabricato para el Desarrollo, cuyos objetivos ambiciosos señalamos en el capítulo anterior, ve reducido su presupuesto en un 50". La crisis de 1980 conduce al cierre de algunos programas de la Corporación. Se suprimen los cursos de promoción familiar y los programas deportivos, elementos básicos dentro del enfoque social-cristiano. Pero no se trata de una acción puramente coyuntural. A largo plazo, las directivas de la empresa cuestionan la política tradicional -que hoy califican de paternalista- y consideran que una serie de funciones que cumplía Fabricato deben desligarse de ella para ser desempeñadas por otro tipo de entidades como las Cajas de Compensación Familiar , el Sena, el Instituto de Bienestar Familiar, es decir, en gran medida, el Estado.

La empresa busca, entonces, liberarse del peso de su vocación providencial y totalizante, recurriendo a la intervención del Estado que había rechazado en épocas anteriores. La Corporación Fabricato tratará de trabajar en colaboración con otras entidades, preservando el programa de micro-empresas, destinado a conjurar modestamente el problema del creciente desempleo en Bello.

Los servicios convencionales no son aún cuestionados seriamente. Los precios de la Cafetería continúan congelados desde 1962 y la empresa empieza a replantear el funcionamiento de este servicio, limitando por el momento el acceso a una sola comida diaria y no a dos o tres, como era costumbre entre los trabajadores bellanitas. Esto provoca reacciones desfavorables en el sindicato. La Proveeduría mantiene sus servicios, siendo co-administrada por el sindicato desde 1978, pero desde 1982, la empresa dispone libremente de la venta de sus excedentes industriales que anteriormente eran destinados en un 60" a la Asociación de Jubilados de Pantex y Fabricato.

Se mantiene, igualmente, el Fondo Rotatorio de Vivienda, que aumenta en cada convención colectiva; este también es co-administrado por el sindicato desde 1972. Junto con este Fondo existe otro convencional que cobija principalmente a los empleados. El otorgamiento de préstamos tiene en cuenta un informe del Departamento de Personal (valoración de méritos y hoja de vida del trabajador) y del jefe del solicitante, a fin de efectuar una mayor selección de candidatos. El número de soluciones obtenidas con los dos Fondos en programas en colaboración con la Cooperativa de Trabajadores de Fabricato, se ve afectado por la crisis de 1980, disminuyendo sensiblemente en 1982. En ese año, Fabricato realiza una encuesta sobre el déficit de vivienda y encuentra que un 66% de los obreros posee casa propia, un 4% posee un lote y el resto (30%) no posee nada.[1]

Fabricato mantiene, así mismo, las becas convencionales: primaria para los hijos de trabajadores que incluye desde 1965 a los obreros residentes fuera de Bello. En secundaria, otorga 2305 becas en 1982, en cuyo sorteo participa un representante del sindicato. Para estudios profesionales de hijos y hermanos, la empresa entrega en ese año 112 becas lo cual es bastante modesto para el número de trabajadores con que cuenta entonces. La crisis de 1980-1981 afecta el patrocinio de aprendices en el SENA. Antes de 1982, Fabricato patrocinaba un promedio de 200 aprendices por semestre en entrenamientos de año y medio a tres años, hijos o hermanos de trabajadores, de los cuales la gran mayoría eran empleados por Fabricato al cabo de su formación. En 1982, sólo 53 aprendices son patrocinados con pocas posibilidades de ser contratados posteriormente por la compañía.

La crisis de 1974 sirve para lanzar el cuestionamiento de la política social de Fabricato y de su inspiración social-cristiana, pero la empresa sólo empieza a tomar medidas drásticas que significan un verdadero cambio de orientación, a partir de 1981-1982, cuando presentará un contrapliego que ocasionará una huelga. La declara-

1 Cifras del Departamento de Vivienda de Fabricato, del 10 de diciembre de 1982.

toria de concordato en abril de 1983 abre, sin duda, una nueva etapa que traerá transformaciones radicales. Señalemos por el momento las tendencias que se manifiestan en este período: cuestionamiento de la política paternalista, recorte en la mayoría de los servicios extraconvencionales y limitación del poder de intervención del sindicato.

B. Consecuencias para las trabajadoras

AUNQUE INGRESA en un momento en que Fabricato inicia un proceso de limitación de sus mecanismos de protección y control sobre los trabajadores, puede decirse que esta generación de obreras debe su incorporación a la empresa precisamente a uno de esos mecanismos: el derecho de los trabajadores a que sus familiares cercanos sean contratados.

El Patronato ya no existe, la política de adjudicaciones tampoco, las obreras llevan pocos años en la empresa pero algunas de ellas han comenzado a procurarse una vivienda propia (siete casos). Curiosamente, tenemos una mayoría de viviendas compradas de contado, modalidad que habíamos considerado en vía de desaparición. En realidad, se trata respectivamente de la compra de un lote, la compra de una casa pagada con la indemnización del esposo al ser despedido de Fabricato, la inversión del seguro de vida del esposo en esta compra y la adquisición por parte de una de las trabajadoras viudas de una nueva vivienda con el dinero procedente de la venta de la casa heredada del esposo. Se trata, por lo tanto, de circunstancias relativamente excepcionales.

En general, es mas corriente la modalidad del préstamo a largo plazo, bien sea a través de Fabricato y de una corporación de vivienda o a través de un préstamo externo en el pago del cual se invierten las cesantías. La propiedad individual es predominante, concierne a las viudas y a dos solteras, pero es igualmente frecuente la compra de vivienda por los dos esposos trabajadores. Para muchas parejas, la obtención de vivienda propia es una aspiración que esperan realizar antes de tener hijos:

> Tuve un aborto recientemente a pesar de que estaba planificando con unos óvulos. Estábamos esperando construir el segundo piso de la casa para tener otro hijo. Compramos la casa por intermedio de ‹Casa y Casa› con préstamo en UPAC. Pagamos 9920 de cuota
> Antes de casarme nos dieron información sobre planificación en el SENA, el capellán también nos dio unas charlas. Empecé a usar pastillas pero me afectaron mucho y cambié al método del ritmo. Ahora estoy embarazada pero queríamos esperar. Me toca seguir trabajando de todos modos porque estoy endeudada con Fabricato. Nos dieron un préstamo para un apartamento en Niquía, nos prestaron 200.000 a cada uno. Me he sentido enferma y me gustaría no tener que trabajar pero no hay más remedio. Estábamos esperando también para eso, para que yo pudiera dejar de trabajar un tiempo. En marzo nos entregan el apartamento, le damos la cuota inicial al ICT y el resto a Conavi

Las hijas de obreros de Fabricato viven, en general, en sus hogares de origen, en la casa propia conseguida por el padre. Algunos matrimonios jóvenes, ante la dificultad para adquirir una casa propia o pagar un alquiler en una vivienda aceptable, recurren temporalmente a la ayuda de los padres de uno de los cónyuges. Así ocurre en dos casos en la muestra en que los jóvenes esposos viven en un cuarto o apartamento en casa de los padres o suegros y contribuyen con los gastos del hogar. El acceso a la vivienda implica un gran compromiso que normalmente exige el esfuerzo de los dos miembros de la pareja. El área donde se busca la vivienda ya no se limita a Bello y el apartamento aparece como una nueva opción, ante la concentración urbana y las nuevas formas de urbanización.

La participación en los beneficios educativos que ofrece Fabricato se transforma: aumenta la proporción de trabajadoras que no recibe ningún beneficio educativo (nueve casos) al disminuir el número de las que toman los cursos del secretariado social o la Corporación (tres casos). Pero un número creciente de trabajadoras realiza esfuerzos por mejorar su nivel educativo general (siete casos) : cuatro de ellas prosiguen estudios de bachillerato o vocacionales aprovechando el Plan de Estudios; otras reciben cursos administrativos o técnicos en Fabricato (seguridad industrial, cooperativismo,

inglés, ingeniería industrial). En general, las pocas que están completando el bachillerato aspiran a ingresar posteriormente a la Universidad. Algunas de ellas ya han debido renunciar a este proyecto por motivos de trabajo o por sus obligaciones familiares, pero muchas albergan esperanzas de lograr una promoción por fuera del área de producción. Esta esperanza, ilusoria en la gran mayoría de los casos, se combina con el temor de perder el empleo actual:

> En el Sena aprendí a manejar las máquinas de confecciones, allá empecé después a hacer el bachillerato, pero al fin no lo aprobaron. Eso fue en el 75 en que no estaba trabajando, empecé entonces a estudiar en el nocturno y me fue muy bien, me gané una beca para tercero y cuarto, pero cuando estaba en mitad de tercero empecé a trabajar en Fabricato(...)he trabajado en general el turno de la mañana, me lo dieron fijo para que estudiara, en eso me han ayudado mucho, los supervisores me han guardado este turno. Cuando termine el bachillerato espero poder estudiar sicología, mi esposo quiere estudiar mercadotecnia pero por ahora no ha peleado para que le den turno fijo. A ambos nos gusta estudiar.

Son pocas las que obtienen becas para familiares: una viuda para sus hijos y una soltera para sus hermanos. La demanda es muy grande para los cupos disponibles. Es interesante anotar que las obreras en cursos de la Corporación u otras entidades manifiestan intereses concretos de trabajo por medio de esta formación. Ya no reciben cursos de tipo doméstico sino que prefieren aprender un segundo oficio (fotografía, modistería, peluquería) que eventualmente sirva de alternativa de subsistencia en caso de despido, posibilidad que todas contemplan en el futuro. Este temor genera en las trabajadoras una actitud ambivalente: apego al empleo adquirido que se trata de preservar y búsqueda de nuevos recursos y capacitación que permitan plantear otras alternativas laborales si es necesario:

> Me ha provocado mucho aprender fotografía a nivel profesional. Yo tomo fotos sencillas para ganar algo de plata, también coso. Me matriculé en un curso de fotografía afuera pero no he podido seguir por el turno. Antes de la huelga sólo trasnochaba o madrugaba pero después de la huelga me pusieron el turno de la tarde y se me dañó

el curso. Me gustaría conseguir algo con qué completar el salario pues si llego a la jubilación en Fabricato, también voy a necesitar un complemento. Además nadie está libre de que lo despidan.

C. Cuestionamiento de algunas ventajas convencionales: el "contrapliego"

FABRICATO SE VE ante la alternativa de tener que debilitar sus mecanismos de integración para enfrentar una crisis para la cual no estaba preparada. Cuestiona primero los aspectos exteriores que conciernen menos directamente a sus obreros, es decir, la acción sobre las familias y la comunidad que centralizaba la Corporación Fabricato.

Para replantear sus relaciones con el sindicato, factor fundamental de integración, tuvo que recurrir a la intervención de un agente exterior, el Presidente Diego Aristizábal que dirige la compañía desde 1980 hasta finales de 1982, el cual pudo probablemente actuar con mayor libertad al carecer de los vínculos que unían a los dirigentes de Fabricato con una tradición en el estilo de gestión, como era el caso de dirigentes "históricos"como Jorge Posada u Oscar Navarro. No obstante, Aristizábal recogía las opiniones que un sector directivo se planteaba desde hacía algunos años en contra de la política tradicional de la empresa y contó con su apoyo para enfrentar al sindicato con el primer *contrapliego* patronal en la historia de la fábrica. Esto condujo a la primera huelga real en la vida de Fabricato pues anteriormente, hasta donde logramos averiguar, hubo paros de solidaridad, participación en paros cívicos así como una declaratoria ilegal de huelga que no se llevó a cabo.

La crisis de 1974 había producido algunas fricciones entre el sindicato y la presidencia de la compañía, entonces a cargo de Jorge Posada. Ante el paro de maquinaria, la reducción en el pago de incentivos y los despidos de trabajadores, el sindicato protesta y argumenta que los obreros no deben ser los sacrificados, que la empresa debe presionar al gobierno para obtener subsidios y evitar los despidos colectivos. Pero la situación es grave, la empresa tiene

220 millones de pesos en mercancía en bodega y el paro de maquinaria es inevitable.

En 1975, los sindicatos (Sindicato del Hato, Asociación de Metalmecánicos y Sindicato de Base de Pantex) solicitan se adelante la convención colectiva para poder pactar un nuevo aumento de salarios, aumento que estiman debe situarse por encima del 50" para contrarrestar el alza en el costo de vida. Esto es rechazado por la compañía: Jorge Posada dirige una carta al sindicato en la que explica los esfuerzos de Fabricato por cumplir lo pactado, la imposibilidad de adelantar la Convención Colectiva y el empeño de la empresa por poner la maquinaria en funcionamiento, vendiendo productos en el exterior con pérdidas, para mantener el empleo.[2]

En 1976, la crisis ha sido superada momentáneamente y se realiza un nuevo pacto colectivo con relativa facilidad. Pantex y Fabricato forman, entonces, una sola empresa y los sindicatos de base fusionan. Para 1977, la Asociación de Metalmecánicos presenta un nuevo pliego de peticiones en acuerdo con el sindicato de base, al que adhiere en 1978. Las directivas de Fabricato empiezan a manifestar su descontento con el poder sindical y el costo elevado de la mano de obra. El balance a los accionistas del segundo semestre de 1977 se refiere a la "gravosa carga económica" de la Convención Colectiva y explica el alto costo de la mano de obra por el poder sindical. Indica que existe una "clase obrera privilegiada" con sindicatos grandes que "retardan el desarrollo industrial y dificultan la creación de nuevos empleos", ampliando la brecha entre los trabajadores de las grandes empresas y los otros. Se refiere también al efecto "costosísimo" de los aumentos de salario en la retroactividad de las cesantías y señala como en Fabricato, el incremento salarial proveniente de la Convención Colectiva implica un costo de 125 millones por retroactividad en cesantías. Para 1980, el sindicato presenta un nuevo pliego de peticiones, al que responde el nuevo presidente de Fabricato, Diego Aristizábal, con una denuncia de la

2 Carta de Jorge Posada al Sindicato del Hato, abril 11 de 1975. *Archivos de Fabricato.*

Convención Colectiva, argumentando que obstaculiza el desempeño de la empresa en la situación del momento.

La denuncia cuestiona el campo de aplicación, que cobijaba a todos los sindicalizados y deberá excluír al personal administrativo desde ese momento, la vigencia, que no debe ser de un año sino de dos, con dos alzas de salario, la estabilidad, reduciendo las indemnizaciones por despido a lo que prescribe la ley , haciendo más expedita la cláusula de terminación unilateral con justa causa y estableciendo un procedimiento legal para el despido por bajo rendimiento. Los permisos sindicales que eran numerosos y resultaban costosos para la empresa deberán ser reglamentados en forma más estricta, la jubilación debe alinearse con la del ISS. En cuanto a la ingeniería industrial, se propone un replanteamiento total de los medios y procesos de producción, reestructurar la División, suspender la formación de trabajadores en los métodos de ingeniería industrial porque ya había 1000 obreros con capacitación en este campo, limitar la especialización excesiva de oficios que impide o dificulta los traslados, suprimir la representación sindical en ingeniería industrial, etc.

Otros puntos son también cuestionados, como el uso de los excedentes industriales, las incapacidades, la seguridad industrial y social, pero los esenciales son los primeros que expresan la voluntad no sólo de reducir costos sino de limitar el poder del sindicato y recuperar para la empresa la capacidad de tomar una serie de decisiones en cuanto al manejo de la fuerza de trabajo, en función de sus necesidades aunque haya que eliminar las garantías y "privilegios" de los trabajadores. Constituye una acción sin precedente dentro de las relaciones relativamente cordiales que el sindicato y la empresa habían desarrollado a lo largo de más de treinta años.

La respuesta sindical conduce a una huelga que dura un mes y al cabo de la cual una nueva Convención Colectiva es pactada. Esta se acerca más al contrapliego patronal que al pliego de peticiones presentado por el sindicato : la ingeniería industrial sufre importantes transformaciones, suspendiéndose muchas de las garantías que tenía el obrero frente a sus decisiones, facilitando los traslados, modificando las especificaciones sobre "tiempos perdi-

dos, pagos garantizados y cambios de los valores estándar." Los permisos sindicales son, en gran medida, suprimidos.

La huelga fue un episodio importante y difícil para un sindicato que no tenía ninguna experiencia en esto y el balance es bastante negativo. Es difícil saber que representó realmente la huelga para los trabajadores pero la Convención Colectiva resultante parece haber afectado la credibilidad de un sindicato que basaba su legitimidad en su capacidad negociadora. El aislamiento del sindicato y su desvinculación de la UTC pesaron desfavorablemente, haciendo más costosa la huelga para el sindicato de base.

Ante la crisis de 1982, el sindicato rehusa colaborar con la empresa, esperando recuperar prestigio ante los trabajadores pero se muestra indeciso ante la división de sus filas. Los obreros de Fabricato perciben en forma distinta la crisis: los *veteranos*, que conservan un gran apego a la empresa y a sus dirigentes tradicionales, están dispuestos a asumir algunos sacrificios si eso contribuye a salvar la fábrica pues temen, además, una quiebra de Fabricato que comprometería su próxima jubilación. Otros consideran que Fabricato es lo suficientemente poderosa, cuenta con la ayuda del gobierno y no debe, por lo tanto, recurrir al sacrificio de los trabajadores para poder recuperarse. Otros, tal vez más lúcidos, tal vez más jóvenes, saben que su futuro no está necesariamente ligado a la empresa pues aún si esta supera la crisis, no estará en condiciones de garantizar el empleo a todos pues la tendencia a reducir personal es irreversible y los trabajadores de ingreso más reciente son los primeros candidatos al despido. Hasta el momento de este estudio, el sindicato no había sido capaz de proponer alternativas que respondieran a la heterogeneidad de situaciones que vivían sus afiliados.

La afiliación sindical es frecuente entre las trabajadoras de esta generación, especialmente entre las hijas de obreros de Fabricato cuyos padres les aconsejan afiliarse desde su ingreso para que puedan beneficiarse con los servicios que presta esta institución. Sin embargo, la actitud hacia el sindicato no expresa mayores niveles de militancia que en la generación anterior. Casi todas se mantuvieron al margen de la huelga por su temor a ser despedidas. Pocas

creen que el sindicato esté en condiciones de aportar soluciones a la crisis de la empresa y de evitar los riesgos de desempleo que amenazan a muchos obreros. Se esfuerzan, por lo tanto, en mantener una actitud distante y temerosa ante los acontecimientos y saben que el sindicato no las defenderá en forma prioritaria:

> Estoy afiliada al sindicato pero nunca asisto a las reuniones, me afilié por consejo de mi papá desde que entré a Fabricato. Estuve allá para pedir un préstamo pero no más. No me asomé durante la huelga, no me convenía.
>
> Estoy afiliada al sindicato pero nunca he hecho uso de él, sólo me entero de las convenciones colectivas por los compañeros.(...) Nunca he podido entender el sistema estándar(...)Ahora siempre siente uno temor con la situación de Fabricato y uno se cuida de cualquier error. Muchas de las compañeras dicen que no nacieron en Fabricato y que no van a morirse porque las echen pero yo trabajo porque lo necesito y no quiero quedarme en la calle ahora. Es mejor tener lo que tenemos porque de todas formas, por mal que estemos, estamos mejor que en otras empresas.

D. Obsolesencia de los controles religiosos

LA IMPORTANCIA que tuvo el control religioso en las relaciones obrero-patronales en Fabricato parece haber perdido definitivamente su eficacia. Con el cierre del Patronato, la Comunidad de la Presentación pierde prácticamente su capacidad de intervenir en las relaciones de trabajo dentro de la empresa, fuera del personal que está directamente a su cargo en la cafetería. Las grandes prácticas religiosas colectivas se reducen a la celebración del Día de las Misiones, organizado por las Hermanas, sin mayores repercusiones. La intervención del capellán ha perdido su función de control moralista y disciplinario para convertirse en una asesoría espiritual cuya consulta es voluntaria y tiende a dirigirse hacia la orientación de las jóvenes parejas, interviniendo excepcionalmente en problemas de adaptación al trabajo.

La labor independiente del último capellán le permitió cuestionar algunas de las políticas tradicionales de la empresa con respec-

to a la mujer casada y la madre soltera, aunque en forma relativa y prudente. Cuando la crisis y la actitud de los jefes de salón interrumpen el proceso de apertura hacia la mujer obrera, el capellán no logra intervenir para modificar la situación y se limita a realizar una labor estrictamente pastoral.

La inoperancia de los controles religiosos se manifiesta en la experiencia huelguística. Allí, la actitud del capellán que rehúsa colaborar con la empresa, manteniendo a la vez una actitud exclusivamente pastoral hacia los trabajadores, revela una disociación de intereses. El capellán ya no es un instrumento dentro de la política de control e integración de la empresa, pero tampoco es un militante obrero con un status especial. Es, ante todo, un sacerdote, instrumento de la Iglesia, interesado en recuperar una influencia moral sobre los trabajadores. Su labor de capellán le permite un contacto directo con ellos, contacto que las jerarquías eclesiásticas se esfuerzan por restablecer ante su pérdida de hegemonía sobre la sociedad.

El elemento religioso no sólo pierde importancia como factor de control moral y disciplinario sobre la vida laboral y extralaboral de los trabajadores sino que pierde también su capacidad de crear una *ilusión comunitaria*. Los trabajadores de Fabricato siguen siendo cristianos en su gran mayoría y relativamente practicantes. Pero distinguen claramente sus intereses económicos y conocen los mecanismos de presión y negociación que les han permitido conseguirlos. Su adhesión a Fabricato no se deriva de la identidad religiosa y la fusión paternalista de otros tiempos sino de su conciencia de *pertenecer* a una empresa poderosa, con la cual es posible negociar ventajas económicas y sociales interesantes en el contexto de un mercado laboral mayoritariamente precario.

Aunque la presencia del capellán de fábrica es considerada innecesaria y de poca utilidad por algunos sectores dentro de las directivas de la empresa, cuenta aún con el apoyo de la mayoría, que confía en su colaboración para salir de la crisis. Pero los recursos del capellán han sido limitados considerablemente : ya no cuenta con la ayuda de trabajadoras sociales ni de medios económicos amplios.

Dentro de este marco, las obreras de esta generación, manifiestan una tendencia aún mayor a la *privatización* de sus sentimientos religiosos. Las prácticas externas, incluída la misa dominical, pierden importancia aún para las hijas de obreros de Fabricato que crecieron en hogares en donde se verificaban con rigurosidad las prácticas religiosas tradicionales. Sin negar su pertenencia al catolicismo, expresan una mayor independencia e individualización de su comportamiento y sentimiento religiosos:

> Mi mamá ha sido muy católica, muy rezandera. Yo me enfrié con la religión cuando un primo sacerdote tuvo una niña y siguió ejerciendo estando la compañera embarazada. No voy a la Iglesia sino cuando me toca, para la Primera Comunión de las niñas o cuando las bauticé

Mis papás eran muy católicos, iban a misa todos los domingos, nos educaron severamente, con primeros viernes, Rosario todas las noches pero yo ya no voy a misa aunque soy creyente y me comunico con Dios en forma personal. Fui Hija de María en el colegio de monjas.

La unidad de la sociedad antioqueña tradicional en torno a su identidad religiosa está definitivamente resquebrajada. El poder de control social que ejercían las jerarquías eclesiásticas en Antioquia prosigue un proceso de debilitamiento y sectores crecientes de la población se alejan de su influencia. Las divisiones internas luego del fenómeno Golconda continúan, incluyendo huelgas en los Seminarios Menor y Mayor de Medellín. El Episcopado colombiano reacciona en forma vehemente en 1976 en contra de los grupos de sacerdotes que, según él, pretenden hacer una síntesis entre marxismo y cristianismo y a los que condena en estos términos:

> Si por desventura permaneciesen algunos, sean sacerdotes, religiosos o laicos en plan de difundir las ideas que hemos denunciado como erróneas en este documento, hubiese quienes manifiesten adherir a ellas, las comunidades cristianas tendrán conciencia de que tales atentan contra la unidad de la Iglesia y se colocan al margen de la comunidad eclesial.[3]

3 Humberto Bronx. *Estudios históricos y crónicas de Medellín*. Medellín, Academia Antioqueña de Historia, 1978. p. 302.

No obstante, los grupos en cuestión no desaparecen, pero su labor se hace más silenciosa. En 1977 se expresan en una carta al Papa, bajo el título *Una visión alternativa* en la que defienden su posición y se identifican con un proyecto socialista. Firman como Coordinación de Grupos Cristianos de Reflexión.[4]

Posteriormente, se establecen formas de coexistencia relativamente pacíficas entre las diferentes tendencias de la Iglesia, a las que se añaden a finales de los años setenta todo tipo de movimientos y sectas de origen católico, carismático, protestante o de inspiración oriental. Las pautas religiosas se diversifican e individualizan o dan nacimiento a pequeñas comunidades o sectas que encuentran un éxito limitado en algunos sectores de la juventud. La cohesión Religión-Sociedad parece definitivamente quebrada aunque las jerarquías eclesiásticas conservan influencia y autoridad.

41 *Ibid.*, p. 304.

Tercera parte

Estrategias familiares e individuales: determinismos, coincidencias y conflictos

Catálogo Fabricato 1923 – Archivo FAES, Medellín.

9

El determinismo familiar en las dos primeras generaciones

AL ESTUDIAR las políticas de Fabricato hacia la mujer obrera, observamos como una serie de aspectos dentro de estas políticas inciden en la configuración de dos generaciones de obreras en donde predomina el celibato prolongado y la estabilidad a largo plazo en la empresa. Esta condición de trabajadora estable y dedicada al trabajo, responde a una cierta perspectiva de la empresa en su concepción del obrero ideal marcada por su paternalismo cristiano y autoritario. Vimos también como una de las metas principales de las trabajadoras en estas generaciones

consistía en conseguir una vivienda propia donde residiría la familia de origen durante muchos años.

Esto nos lleva a enfocar la condición de obrera soltera desde el punto de vista de las estrategias familiares, que actúan en interacción con las políticas de la empresa y ejercen presión, a su vez y según su propia lógica, sobre la hija empleada en Fabricato. Las obreras de estas dos primeras generaciones se ven en efecto, sometidas a dos conjuntos de presiones, representados por las estrategias de la empresa, que desarrolla estímulos, controles y prohibiciones para orientar el comportamiento de las trabajadoras, y por las estrategias de supervivencia desarrolladas por el hogar de orientación que van generando una dependencia hacia la vinculación laboral de las hijas solteras.

Las estrategias familiares de supervivencia se van tejiendo en estrecha interacción con las políticas de la empresa, adaptándose a éstas y utilizándolas en su beneficio hasta donde es posible. Teniendo en cuenta la importancia de las hijas solteras que predominan ampliamente dentro del conjunto de las obreras de las dos primeras generaciones, nos limitaremos a analizar esta situación.

El estudio de las historias familiares de 40 obreras de estas dos primeras generaciones nos permite observar algunos de los factores que intervienen a nivel familiar y dentro del contexto cultural y social para configurar estrategias familiares e individuales muy similares. Para estas dos primeras generaciones, la estrategia familiar va a determinar en gran medida la estrategia individual. Para entender este fenómeno nos referiremos a cuatro aspectos fundamentales:

(1) El papel del hogar de orientación que se caracteriza por su permanencia en el tiempo y por su capacidad para intervenir en la definición de las estrategias individuales de sus miembros.

(2) La división sexual del trabajo dentro de la familia, marcada por una clara segregación de los roles femenino y masculino.

(3) La maternidad sustitutiva que convierte a las obreras solteras en protectoras de sus sobrinos huérfanos, pobres o abandonados.

(4) La baja participación de las hijas obreras en las inversiones educativas de la unidad familiar.

A. El papel del hogar de orientación

LA INFLUENCIA de la religión católica en las zonas rurales antioqueñas con mayor intensidad que en otras regiones del país, logra una difusión amplia de la práctica del matrimonio religioso. En estas dos primeras generaciones, todas las trabajadoras entrevistadas aseguran que sus padres se unieron por matrimonio católico, lo cual no es improbable, considerando las otras prácticas que confirman el carácter católico practicante de estas familias. Pero más que el fundamento católico de estos matrimonios, lo que resulta característico de la región antioqueña y que incide con particular importancia en este caso es que estos hogares manifiestan una extraordinaria estabilidad y permanencia en el tiempo en torno a los padres o a uno de ellos, más frecuentemente, de la madre.

Esta estructura familiar confirma algunos de los rasgos descritos por Virginia Gutiérrez de Pineda en su magistral estudio sobre la familia colombiana.[1] Las unidades se constituyen en forma independiente en torno a la familia mononuclear aunque subsisten reglas de solidaridad bastante estrechas con la familia extensa, en particular por línea materna. Las estrategias de supervivencia en el hogar se desarrollan en torno a esta unidad. El hogar de orientación constituye un eje fundamental en la vida de los hijos y en especial de las hijas, para quienes será una referencia importante a lo largo de todo su ciclo vital. Este papel del hogar de orientación es, sin duda, uno de los principales determinantes del rol que las hijas solteras empleadas en Fabricato van a desarrollar a lo largo de sus vidas.

Además de la estabilidad y permanencia de estos hogares, la elevada natalidad es también una de sus principales características. En la primera generación, las cifras no son tan altas como en la segunda, debido sin duda a mayores tasas de mortalidad infantil. Los hogares de la primera generación tienen mínimo seis hijos (16 de los 20 casos estudiados) y los de la segunda tienen fácilmente

1 Virginia Gutiérrez de Pineda. *Op. cit.*

de diez a quince hijos vivos (once hogares con más de diez hijos y cinco hogares con más de quince). El número elevado de miembros de las unidades familiares en condiciones de supervivencia relativamente precarias va a determinar una regla esencial: la contribución temprana de los mayores en la crianza y educación de los menores. Las mujeres, en general, serán tempranas colaboradoras de la madre en los trabajos domésticos y productivos que ella desarrolle y los hijos varones serán los ayudantes precoces del padre.

Las mujeres, sin embargo, están desde un comienzo más estrechamente ligadas al hogar de orientación debido a patrones culturales dominantes que les confieren un rol distinto al de sus hermanos. Estos serán estimulados desde pequeños a una mayor autonomía y a desarrollar sus propias alternativas productivas: no será raro ni mal visto que un joven abandone su casa siendo aún adolescente para ir a buscar fortuna a otra parte. Las hijas, en cambio, sólo podrán salir de sus hogares de origen para casarse o para realizar una vocación religiosa, alternativa frecuente en el Departamento. Las limitaciones para desarrollar una estrategia matrimonial debido a las dificultades de subsistencia y a la movilidad de los varones jóvenes, favorecerá la permanencia en el hogar de varias hijas solteras. De estas, algunas irán adquiriendo compromisos con la familia, convirtiéndose en proveedoras importantes, lo cual hará aún más difícil la implementación de una estrategia de matrimonio u otra alternativa individual, posteriormente:

> Tuve un novio en Fabricato, recién llegada, pero yo estaba decidida a trabajar para ayudar a mi familia, tenía que ser ‹el hombre de la casa›, tenía que trabajar para ayudar a mi mamá y mis hermanos.
>
> Eramos ocho hermanos, cinco hombres y tres mujeres. Mi mamá murió cuando yo tenía trece años, mis hermanos eran todos menores que yo, un hermano no tenía todavía un año y una hermana tenía dos años. Tuve que criarlos con mi papá que era tintorero, él compró después una finca cafetera, nunca quiso volver a casarse para no darnos una madrastra. Seguimos juntos hasta que empezamos a casarnos, yo era la mayor y tuve que encargarme de la casa. Vivimos mucho tiempo en una finca de Quindío, después él la vendió y compró una tierrita en el Valle. Allá casi todos se casaron.

> Yo no me casé porque tenía muchas responsabilidades en la casa pues desde el principio era yo la que más ganaba porque me dieron un contrato de telares. Mis hermanos se fueron organizando hasta que quedé yo sola con mamá, después de que papá se murió.
> Hace más de veinte años tuve una oportunidad de casarme pero no me decidí. Me frenaba la responsabilidad con mamá, no quería dejar el trabajo y no estaba muy segura tampoco de querer emprender esa aventura. No quería casarme por casarme, tenía muchas exigencias personales. Además, la experiencia de mis hermanas no me alentaba mucho, no quería perder mi independencia por un marido que me gritara.

Aquí vemos como una serie de presiones, de necesidades del hogar de orientación actúan inicialmente para favorecer el trabajo productivo de las hijas solteras. La existencia de una demanda de trabajo femenino estable y relativamente bien remunerado es el elemento económico que permite en este caso ofrecer una alternativa de empleo interesante a largo plazo para la trabajadora y su familia. El empleo en Fabricato va, a su vez, generando cierta dependencia del hogar de origen pues de este va a derivar en gran medida su subsistencia, determinando así una gran responsabilidad de la obrera hacia su familia.

El tiempo va transcurriendo y una o varias hijas que han conseguido un empleo en Fabricato, se van convirtiendo paulatinamente en pilares económicos de sus hogares. Simultáneamente, el resto de la familia, en especial los hermanos y hermanas, irán definiendo sus propias estrategias independientes o matrimoniales. La contribución de las hermanas obreras al sostenimiento del hogar facilitará a los hermanos y hermanas menores la realización de sus alternativas individuales de estudio o matrimonio. El "sacrificio" de una o dos hijas significará, entonces, mejores oportunidades para los demás. Pero estas hijas no sólo contribuyen a la realización de las estrategias individuales de sus hermanos y hermanas sino que les aseguran un apoyo en caso de que fracasen o encuentren dificultades. Ellas, al constituirse en proveedoras permanentes de sus hogares de origen convertirán a estos en fuentes de apoyo y solidaridad familiar por largo rato.

El caso más significativo es el de los sobrinos huérfanos y el de las hermanas viudas o abandonadas que regresan al hogar materno en busca de ayuda. Son numerosas las trabajadoras que contribuyeron y muchas veces asumieron en su totalidad la tarea de educar a uno o varios sobrinos huérfanos de padre o de ambos progenitores. El carácter un tanto matrilineal de la familia aparece en la relación privilegiada que juega el hogar materno. Los sobrinos que se reciben en el hogar de origen de las obreras son, en su inmensa mayoría, hijos de hermanas y excepcionalmente de hermanos. Las hijas, al enviudar o ser abandonadas, regresan al hogar materno y en caso de necesitar ayuda para la crianza de sus hijos, acuden a la familia materna de estos. Las hijas viudas o abandonadas generalmente retoman en forma definitiva al hogar materno y asumen allí trabajos de reproducción doméstica, los sobrinos permanecen durante sus estudios y algunas veces colaboran con el hogar sustituto para luego desarrollar sus propias alternativas de vida.

La afluencia de parientes en desgracia no se limita a una etapa específica del ciclo productivo de las trabajadoras, no ocurre necesariamente cuando estas se encuentran en su etapa de mayor productividad económica. Algunas se ven solicitadas hasta muy tarde en sus vidas cuando empiezan a "disfrutar" de la jubilación y deben asumir responsabilidades importantes entonces. Al desaparecer los padres, la obrera o las hermanas que han asumido ese rol de sostenes económicos del hogar, se convierten en una especie de "*supermamás*" a quienes acuden los familiares necesitados:

> Tengo una niña en la casa que recogimos hace diez años, yo me encargo de esa niña. La mamá la tenía abandonada y quería darla a guardar para poder trabajar, entonces una cuñada se ofreció a cuidarla y la tuvimos un tiempo, pero cuando quisimos entregarla, no la recibieron. Entonces la dejamos en la casa prácticamente adoptada. También tengo dos sobrinos en la casa, los padres están mal económicamente, entonces yo los estoy protegiendo para que puedan estudiar, son muy buenos estudiantes. Yo le pagué el bachillerato a una sobrina hace cuatro años y ahí los sostenemos.

De este modo, el hogar de orientación conserva su rol de solidaridad muchos años después de que los progenitores han muerto.

Las hijas obreras heredan, entonces, la jefatura de un hogar que logró prolongar su existencia gracias a ellas y a su dedicación al trabajo productivo. Preservar este rol del hogar de orientación se convierte para muchas en una forma de asegurar una continuidad en sus vidas en torno a lo que constituyó el eje de su existencia. Otras en cambio, liberadas de su *obligación*, definirán tardíamente sus propias estrategias que incluirán la maternidad, el matrimonio o simplemente la realización de aspiraciones recreativas represadas.

B. División sexual y generacional del trabajo

EN LAS UNIDADES FAMILIARES de origen, el padre es inicialmente el único proveedor económico ayudado por la madre y los hermanos mayores en las labores agrícolas cuando éstas son el principal medio de vida de una familia que reside en una parcela propia o como arrendatario. En algunos casos, la madre realiza alguna labor productiva en la casa, de tipo artesanal, tejiendo, cosiendo o elaborando costales. En otros, la madre se dedica exclusivamente al trabajo doméstico que es bastante pesado en esas familias numerosas y el padre recibe la ayuda de los hijos mayores. Así ocurre en los demás hogares constituidos por artesanos, pequeños comerciantes, pequeños empleados y obreros.

Cuando la muerte del padre ocurre prematuramente, la madre se ve obligada a buscar una forma de ingreso fuera del hogar y generalmente debe emplearse en trabajos precarios, mal pagados e inciertos. En estos casos, los hijos también se incorporan prematuramente a un trabajo productivo que en un principio es igualmente precario:

> Me crié en Yarumal con mis papás y mis hermanos. Fuimos sólo tres, dos mujeres y un hombre porque papá murió muy joven; él hacía cobijas y trabajaba la lana en general, en unos telares grandes en Yarumal. Mi mamá trabajaba en la casa en los destinos domésticos, estábamos muy pequeñas cuando enviudó. Mi mamá nos levantó arreglando ropa y moliendo chocolate en las casas; nosotros trabajábamos en lo que podíamos, yo hacía tabaco, mi hermano tra-

baja en trilladoras, mi hermana ayudaba en la casa. Entonces nos vinimos para Bello.

Eramos ocho hermanos, cinco hombres y tres mujeres, yo soy la del medio. Quedé huérfana de padre muy pequeña, papá era arriero pero yo no me acuerdo. Mi mamá nos levantó en Envigado y murió cuando yo tenía ocho años. Vivíamos en el campo, nos tocó muy duro, hasta pedir, desde muy pequeña trabajé en casas, de pequeños nos tocó a todos ganarnos la vida como podíamos, no pudimos estudiar más que hasta segundo o tercero de primaria. Los hombres se fueron de la casa y la mayor fue la que bregó por levantarnos. Los hermanos se fueron desde muy jóvenes y no nos ayudaron. Quedamos las tres hermanas, la menor estaba colocada en Fabricato también, luego se casó y la mayor hizo de mamá, se encargaba de todo en la casa.

A mi me tocó andar mucho con mi mamá y mi hermana porque quedamos huérfanas muy niñas y mi mamá nos llevó a Belalcázar, Caldas, detrás de la familia, allá quedamos a favor de un hermano, el único hermano, de allá nos fuimos para Tuluá, Valle, y consiguió mi hermano un trabajo muy malo, entonces decidió irse para Toro, Valle, y nosotras teníamos que seguir detrás con mi mamá. Allá si nos quedamos un tiempo hasta que crecimos. Mi hermano tenía un negocio, una tienda, mamá se encargaba de hacernos la comida y de criarnos. En el 41 nos vinimos para Bello a ver si nos colocábamos en Fabricato y entramos mi hermana y yo.

En casi todos los hogares comienza rápidamente un proceso de sustitución de proveedores que permitirá aliviar por un tiempo la carga económica del padre. Los hijos varones entrarán tempranamente a la vida productiva y las hijas también. En algunos hogares, como en los ya citados en donde ocurre la muerte prematura del padre, este proceso es muy precoz y obliga a la familia a desarrollar estrategias de supervivencia en condiciones muy precarias. En otros, el proceso se da paulatinamente y el hogar alcanza a vivir una corta etapa de relativa prosperidad al multiplicarse los ingresos y al disminuir el número de miembros de la familia pues algunos se convierten en proveedores y otros se van: los hijos a aventurar o a casarse, las hijas al convento o al matrimonio. Los hermanos se

van, entonces, sustituyendo los unos a los otros como proveedores, desarrollando sus propias alternativas, al tiempo que el trabajo del padre se convierte poco a poco en un trabajo complementario hasta desaparecer dejándole el puesto a la o las hijas proveedoras más estables y excepcionalmente, a los hijos varones.

La determinación del nuevo proveedor principal va a depender de muchos factores: de las edades, las necesidades de la familia, las alternativas individuales de matrimonio y trabajo de hijos e hijas, pero también de factores individuales y sicológicos que llevan a que sea determinada hija o hijas quienes asuman la ardua y comprometedora tarea de convertirse en el sostén de sus unidades familiares a largo plazo.

Pero en todas las familias de trabajadoras solteras, las hijas obreras son los verdaderos proveedores sustitutos del padre. En la primera generación, son muy frecuentemente dos hermanas obreras quienes comparten hasta la vejez este papel (siete casos) mientras que en la segunda, una sola asume esta tarea. Esto se debe, en parte, a un mejoramiento en los salarios y prestaciones en Fabricato, lo que permite elevar el nivel de vida familiar y determina mayores posibilidades de éxito en las estrategias individuales, disminuyendo la carga familiar dedicada a la solidaridad hacia parientes en dificultad.

La escogencia de las hijas para este papel se debe no sólo al tipo de empleo que poseen en Fabricato y que responde a las necesidades familiares al facilitar un salario estable y ayuda para la obtención de vivienda propia, sino al hecho de que son mujeres y como tales manifiestan una mayor dedicación al hogar, invirtiendo allí todos sus ingresos. En su mayoría, estas obreras acostumbraban entregar todo su salario a la madre quien se encargaba de administrarlo. Los hijos varones gozaban de mayor libertad para gastar sus ingresos, conservando una cantidad que a su juicio les permitiera satisfacer sus necesidades personales.

Por otra parte, los hijos varones que consiguen un empleo asalariado estable y bien remunerado, muchas veces en Fabricato o en alguna de las industrias regionales, constituyen, por lo general, muy rápidamente un hogar de procreación independiente, canali-

zando totalmente hacia este sus ingresos. En Fabricato, como en otras grandes empresas textileras, la nueva política de los años cincuenta en favor de la familia obrera prolífica, con el obrero como jefe económico y la esposa en el hogar, repercute en las familias de origen. La empresa multiplica el empleo de hombres, ofreciéndoles condiciones muy favorables en materia de salarios y prestaciones. El número de hijos que tienen acceso a un empleo en Fabricato aumenta, pero su deserción del hogar puede ser más precoz, al facilitárseles la constitución de sus propios hogares de procreación. Las familias de origen sólo podrán contar con la ayuda de alguna hija soltera, pero esto será cada vez más difícil debido al empleo decreciente de mujeres en Fabricato y en otras empresas así como a la multiplicación de las alternativas matrimoniales para las hijas.

Los hijos varones sólo permanecen excepcionalmente en sus hogares de origen y cuando lo hacen, son empleados en trabajos productivos inestables, no asalariados, en actividades cuyo ingreso es irregular. El hogar sólo les exigirá una ayuda ocasional y variable. Mientras las hijas proveedoras aseguran un ingreso fijo a la familia, los hijos sólo colaboran en casos excepcionales de enfermedad, muerte, estudio de los sobrinos y se les deja disponer libremente de sus ingresos:

> Quedamos huérfanas en La Unión muy jóvenes, éramos siete hermanas, yo era de las menores, mi papá era agricultor y nos dejó una casita, era jornalero entre semana y peluquero sábado y domingo. Tres hermanas trabajaron en Fabricato y nos sostenían a todos. En 1943 yo me vine a trabajar a Bello, no quise estudiar, tenía locura por trabajar y me coloqué muy rápido. A las mayores las había ayudado una paisana y ya llevaban sus años en Fabricato cuando yo entré. Pero ninguna de ellas tres se jubiló, una se murió, las otras se casaron. Había varios sueldos en la casa pero éramos mi hermana y yo las que pagábamos todo, dividíamos los gastos en dos y los demás colaboraban. Eramos muy unidas.
>
> Vivíamos en Santa Rosa de Osos con toda la familia y allá entré al Colegio del Sagrado Corazón, pero entonces las dos mayores, una hermana y yo, tuvimos que empezar a buscar destino y no pudimos seguir estudiando. Eramos siete hermanos, había tres hombres pero

con ellos no se contaba. Después, cuando las otras dos hermanas crecieron también entraron a trabajar. Papá era zapatero. De Santa Rosa nos fuimos a Medellín y de ahí nos vinimos todos para Bello. Nos quedamos dos meses en Medellín pero como la vida era con tanto temor, mamá no quiso que buscáramos destino en Medellín y nos trajo para Bello. Papá fue a llevarnos a la fábrica con una recomendación y entramos a Fabricato. Como éramos estudiantes llegábamos cansadas, llorando, como no estábamos enseñadas ni al ambiente de acá ni al trabajo, porque el ambiente en Santa Rosa era muy sano. Yo entré como de 16 años con mi hermana menor de un año. Papá siguió trabajando pero ya más descansadito cuando vio que nosotras podíamos ganar algo. Yo llevaba 15 años trabajando cuando conseguimos la casita. En la Cooperativa echábamos como 2200 pesos al año cuando mejor nos iba. Mis hermanos se casaron, ellos no pusieron ni una teja de esta casa.

En la *generación B* ocurre algo similar pero se hace más frecuente el rol de una sola hija, como proveedora esencial de la familia de origen:

> La época más dura fue cuando papá dejó de trabajar porque se enfermó de diabetes y yo tenía que ver por la casa, sostener a mi hermana y cinco sobrinos y cuidar a mi papá. Yo era la única que ganaba plata. La situación mejoró cuando mis sobrinos empezaron a organizarse fuera de la casa.

C. Las migraciones

EL PROCESO DE SUSTITUCION de proveedores se realiza, en la gran mayoría de los casos, en estas dos primeras generaciones, luego de un proceso migratorio. Como vimos en los ejemplos individuales, el origen familiar es rural o de otros municipios de Antioquia y la migración ocurre en estrecha relación con la estrategia laboral y la búsqueda de nuevas alternativas de supervivencia. En algunos casos, la migración es muy precoz, en particular cuando interviene la muerte de uno o ambos progenitores. Entonces generalmente, se da una migración conjunta de toda la familia que debe recorrer varias etapas antes de encontrar

una forma de vida estable en Bello. Pero en ocasiones, la migración se da progresivamente, desplazándose inicialmente una o varias hijas que, al lograr sus objetivos, hace venir al resto de la familia.

Cuando hablamos del Patronato, vimos como este proceso puede ser muy prolongado y la unidad familiar en su conjunto puede instalarse en Bello sólo ocho o más años después de que alguno de sus miembros lo haya hecho. Al estabilizarse las hijas en su trabajo en Fabricato, la migración y el trabajo de la obrera, que inicialmente podían ser complementarios o temporales, se convierten en el motor de un cambio fundamental en la unidad familiar que al emigrar, cambia su medio rural por el urbano . En todos los casos, el éxito de la migración se traduce por una sustitución plena de la forma de subsistencia y tarde o temprano, al trasladarse a Bello, la unidad familiar abandona su sustento tradicional, vendiendo la parcela o las mulas que poseía y estabilizándose en Bello.

Es importante recordar que en la migración a Bello y en la vinculación a Fabricato, juegan un papel esencial las relaciones de parentesco o paisanidad, pues es a través de ellas que, en general, se establece el primer contacto y son frecuentemente el primer punto de llegada. En ocasiones el padre mismo se desplaza con anterioridad a negociar el ingreso de sus hijas a la fábrica y en algunos casos, él mismo se emplea allí. Muchos padres cambian de ocupación al emigrar, encontrando un nuevo empleo en la ciudad, pero este tiende a no ser determinante para el ingreso familiar que se modifica fundamentalmente gracias al nuevo aporte asalariado de las hijas. El trabajo del padre se convierte, entonces, en un ingreso complementario, que en muchos casos sólo cumple la función de permitirle al jefe del hogar el preservar una actividad productiva cuya remuneración no es exigida por la unidad familiar y sirve para que el padre sostenga sus pequeños gastos personales. A veces, el padre muere sin emigrar o emigra tardíamente, suspendiendo su labor productiva.

> Nos vinimos para Bello por la necesidad de buscarnos una casita porque entonces éramos muy pobres. En Ebéjico teníamos un negocito, una cantina de un hermano de mi papá, mi papá la administra-

ba. Teníamos parientes en Bello, nos vinimos juntos, papá consiguió un puesto en Pantex y a los tres años yo entré a trabajar, mis otras hermanas nunca trabajaron porque se fueron casando, mi hermano entró a Fabricato, nos ayudó tres años, después se casó y siguió en Fabricato. Fuimos a la escuela, yo sólo hice hasta tercero de primaria pero mis hermanas si llegaron al bachillerato. Yo entré a trabajar para ayudarle a mi papá, fue cosa mía porque mis papás no querían (...) Papá no se jubiló en Pantex, trabajó once años y se salió. Cuando se salió quedó el salario mío, yo hice la casa, les di estudios a todos y los levanté como pude. Mis hermanas se casaban a medida que iban creciendo, yo tuve una oportunidad de matrimonio pero no me casé por temor a dejar a papá y a mamá solos, porque ninguna otra hermana trabajaba. Todo lo que tenemos en la casa, el televisor, la radiola, la nevera, todo lo conseguí yo.

Papá tenía una tierrita sembrada en Gómez Plata. Fuimos 18 hermanos, que nos criamos, nueve hombres y nueve mujeres. Yo era la mayor de las mujeres. Un tío se había venido para Bello y había instalado una tiendita de cuenta de él. Papá se vino con la ayuda del tío y de una hermana de mi mamá que también nos ofreció vivienda mientras nos organizábamos. Nos vinimos todos, papá estuvo como seis meses trabajando en construcciones hasta que lo llamaron a blanquear a Fabricato y allá lo dejaron en tintorería donde trabajó doce años hasta que se aburrió, se salió y se fue para Turbo a explotar una finca de banano y allá se quedó hasta que se murió. Todos nos levantamos acá con el trabajo de papá y de mamá que cosía en la casa para particulares. No hicimos sino la primaria porque como éramos tantos tenían que salir los grandes para dejar entrar a los chiquitos. Sólo una hermana hizo hasta tercero bachillerato. Yo empecé a trabajar a los 17 años, fui la primera, en la casa había muchas necesidades y a mi me correspondía por ser la mayor. Entré a Fabricato, papá consiguió casa propia pero cuando se fue para Turbo la vendió para invertir allá, ya yo estaba trabajando. Mi mamá no quiso irse para Turbo y le pidió que no vendiera la casa pero él la vendió y no volvió a conseguir. Venía de vez en cuando y nos traía alguna cosita pero en realidad vivíamos del trabajo mío y el de mamá. Papá no volvió sino cuando ya estaba para morirse

> (...) De los hermanos se murieron varios niños , de ocho, doce y quince años y los que iban quedando sí se ponían a trabajar pero ninguno en una empresa buena, sólo uno se colocó en Fabricato hace cinco años, los otros trabajaban en construcción o de ayudantes donde les resultaba, esa plata se la gastaban ellos para pagarse su ropa y mamá y yo nos encargábamos del mercado y el alquiler. Las mujeres colaboramos más que los hombres.

Estas historias se van desarrollando siguiendo los movimientos demográficos que las afectan, aumentando o disminuyendo la disponibilidad de fuerzas de trabajo en la familia. La distribución del trabajo productivo está marcada por una segregación sexual clara. Los hijos varones disfrutan de una mayor movilidad y autonomía, debido a cierta vocación hacia el mundo exterior que les es acordada socialmente. Esta los exime, por una parte, de reponsabilidades en el trabajo doméstico y limita, así mismo, sus obligaciones como proveedores del hogar de orientación. El varón tiene derecho a definir prioridades individuales: su realización personal, la formación de su propia familia o la obtención de un trabajo que le permita satisfacer sus necesidades de hombre, pues al hombre se le reconocen necesidades, como la de disponer libremente de su ingreso para beber, fumar, comprarse ropa, necesidades que pueden estar por encima de otras más primarias que tenga el hogar. Para la mujer en cambio, primero están las prioridades de la familia: educación de los hermanos, enfermedad del padre o la madre, pago de alquiler o compra del mercado y después, si queda con qué, sus gastos personales.

Paradójicamente, la vocación interior que socialmente caracteriza a las mujeres, a quienes la distribución del trabajo en el hogar de orientación destina fundamentalmente a los trabajos de reproducción doméstica, en espera de que realice plenamente su vocación doméstica en su propio hogar de procreación, conduce a muchas a convertirse en el principal proveedor económico de su familia de origen. El celibato prolongado en el hogar de origen que convierte a la mujer en solterona, figura socialmente poco apreciada y que, según lo analiza Virginia Gutiérrez de Pineda, termina:

> Convirtiéndose como represalia a su frustración en la conciencia morbosa de la colectividad, su superego y su victimario,[2]

no corresponde a la alternativa de vida de estas trabajadoras solteras. Estas encuentran una opción importante para la familia pero poco reconocida socialmente, y que consiste, como ellas mismas lo expresan, en transformarse en los "hombres de la casa". Su situación familiar está definida por parámetros que corresponden a los hombres: su rol de productores.

Virginia Gutiérrez señala, por ejemplo, como algunos hombres son socialmente disculpados por no asumir la jefatura económica de un hogar de procreación, al sustituírla por una carrera religiosa o por la dedicación al hogar de origen en el que asumen la responsabilidad económica. En este caso, el cuidado de sus padres, hermanas solteronas, viudas o separadas con sus hijos

> Constituyen la ‹obligación› del hombre que de esta manera ha de convertirse por largos períodos de tiempo en jefe económico de su nativo hogar, imposibilitándose para fundar otro.[3]

Esta sustitución es la que ocurre en el caso de las obreras solteras de Fabricato, sólo que aquí se opera un desplazamiento en los roles sexuales y la frustración de la meta procreativa y doméstica de la mujer es reemplazada por una responsabilidad productiva que culturalmente no le corresponde pero que juega un papel esencial en el desarrollo de numerosos hogares.

D. El trabajo de reproducción doméstica y la maternidad

EL TRABAJO DE REPRODUCCION doméstica es, en todos los casos, responsabilidad exclusiva de las mujeres que se lo distribuyen y alternan. La madre, además de ser la única procreadora *legítima* dentro del hogar, constituye la principal responsable de las tareas domésticas. Ella organiza y distribuye el trabajo entre las hijas que contribuyen desde pequeñas con estas

2 *Ibid.* p. 317.
3 *Ibid.* p. 315.

labores. La mayor es quien generalmente asume una responsabilidad superior, especialmente cuando la madre sufre algún impedimento debido a la enfermedad o la vejez. La madre es igualmente quien administra el presupuesto familiar destinado al mercado y gastos del hogar; ella recibe las contribuciones de los hijos proveedores y define las prioridades

Las hijas obreras solteras también participan desde pequeñas en las rutinas domésticas. Cuando la disponibilidad de hijas es amplia, la hija proveedora puede limitar su contribución al trabajo doméstico pero cuando no es el caso, deberá agregar a su labor productiva fuera del hogar, este trabajo:

> Mamá se encargaba de los trabajos de la casa, mis hermanas menores iban a la escuela y nosotras a la fábrica pero todas ayudábamos a mamá antes de irnos al trabajo o a estudiar. En esa época en la fábrica empezábamos a las siete de la mañana.

Cuando mamá murió, mi hermana recibía la plata para el mercado semanalmente. La casa la pagamos entre las dos y así hacían los demás cuando trabajaban, aunque los que ganaban menos daban menos. Nunca quisimos tomar plata prestada sino que íbamos comprando cuando podíamos, sólo fiábamos telitas y toallas en la cooperativa. El trabajo de la casa nos lo repartíamos entre las dos.

En la casa mamá ha sido muy enferma ya estando yo trabajando. En la mañana una hermana casada que vivía cerca iba a ayudarla con la cocina, en la tarde nos repartíamos el oficio con mi hermana que estudiaba. He tenido bastante tiempo fijo el turno de la mañana, eso me gusta más porque me rendía más la tarde para los oficios de la casa.

Entonces mercaba cada quince días con lo que le daban de la jubilación, nosotras lo ayudábamos para el mercado y comprábamos cosas que hicieran falta en la casa, nos repartíamos los gastos. Los oficios domésticos nos los repartía mamá entre todas, trabajáramos, estudiáramos o nada, porque ella era muy enferma, yo me encargaba a veces de la cocina.

En la mayoría de los casos, las hijas obreras no asumen grandes responsabilidades domésticas, siendo ésta una de las pocas consideraciones que se les confiere debido a su responsabilidad como

productoras. Pero esto sólo es válido mientras haya otras mujeres disponibles en el hogar. Si no es así, la trabajadora se ve obligada a asumir una doble jornada como la gran mayoría de las mujeres trabajadoras, cualquiera que sea su situación familiar.

El madresolterismo es excepcional entre las obreras de las dos primeras generaciones. El rechazo social a esta situación es muy fuerte, siendo una práctica que condena a la mujer al marginamiento pues ella y su familia son, de inmediato, objeto de una fuerte discriminación. En Fabricato, la política de la empresa es severa a este nivel y la obrera soltera que queda embarazada no tiene más remedio que salir de la fábrica. No tenemos datos que permitan medir la proporción de trabajadoras en estas circunstancias pero sabemos que las hubo por los testimonios de las trabajadoras. Posiblemente no fueron una mayoría, teniendo en cuenta la fuerte vigilancia tanto en la fábrica como en las casas y en el Patronato y la interiorización que las mismas trabajadoras hacían de la moral católica y de la represión sexual que implicaba. El sentimiento profundo de culpa que la condición de madre soltera podía despertar en esas mujeres se expresa en la vergüenza que en el momento de la entrevista aún sentía la única madre soltera que descubrimos en estas dos generaciones, quien ingresó a Fabricato a pesar de tener ya un hijo, gracias a la complicidad de su hogar de orientación, en donde pudo disimularlo entre sus numerosos hermanos. Hoy ya jubilada, se sentía angustiada ante la posibilidad de que la empresa pudiera enterarse de un secreto tan bien guardado durante tantos años.

La maternidad no era entonces una opción válida y fuente de reconocimiento social sino dentro del matrimonio, única institución que podía conferirle legitimidad. Las obreras solteras encuentran en algunos casos una forma de maternidad sustitutiva en la crianza y dedicación a sus sobrinos huérfanos, tarea que algunas asumen con verdadera vocación maternal pero que otras en cambio emprenden sin mucho entusiasmo, como una carga más. Una de estas tías recordaba el proverbio: "a quien Dios no le da hijos, el Diablo le da sobrinos", para expresar estas circunstancias:

> En la casa alcanzaron a vivir una hermana mientras trabajó en Everfit y 'la niña' vive ahí todavía con el esposo. Ella murió hace

diez años y otra hermana casada murió también, lo mismo que el esposo, dejando tres hijos que criamos en la casa. Uno estudió Medicina y el otro Ingeniería con préstamos del Icetex y durante el tiempo de la carrera vivieron con nosotros.

Siempre vivimos solos los de la familia. Ahora vivo con una hermana viuda, ella había vivido con nosotros cuando se casó, vivió por un tiempo con el marido en la casa, después se fueron para Pereira, el marido había sacado el grado de Ingeniero en una época en que regresaron de Pereira, luego se fueron de nuevo y en Pereira durante la Violencia, mataron al marido y ella se vino a vivir con nosotros. Los cinco hijos de ella se criaron en mi casa en Bello. Yo tuve que criarlos y cuando los puse en la declaración de renta me contestaron que por sobrinos no me reconocían rebajas, en Fabricato tampoco. Mis hermanos sólo me ayudaban un poco con esa carga.

En la segunda generación hay casos similares:

Yo administraba mi salario sin que mi mamá me averiguara cuanto ganaba. Tuve que ayudar a todos mis hermanos y a un sobrino que estudió Ingeniería Química y hoy trabaja en Gamas de Colombia y a otro mientras estaba en el cuartel. También tuve dos años en la casa a una sobrina enfermera quien no me colaboraba en nada, yo la sostenía. Ya no quiero vivir con nadie, me organizo sola, voy a misa a diario, visito, bordo, leo El Colombiano o algún libro, veo televisión. Estoy aliviada y recibo visitas de la familia frecuentemente.

Yo tenía doce años cuando nos vinimos para Bello y entré a Fabricato después de estudiar hasta quinto en el Colegio de la Hermanas. Hacía dos meses que mi hermana estaba trabajando en Fabricato cuando nos vinimos. La pobreza me obligó también a colocarme, papá siguió trabajando en la construcción y murió en el 68. Mi hermana mayor se casó muy rápido pero el marido la dejó con cinco hijos y se vino a vivir con nosotros. La primera que entró a Fabricato trabajó nueve años, se salió para casarse y se organizó aparte. Otra hermana entró después que yo , se retiró a los cinco años y se casó también. Quedé yo sola en la fábrica con la menor que murió hace poco. Ahora vivo con la hermana casada que la dejó el esposo, los sobrinos ya se organizaron por su lado.

La maternidad y el matrimonio se convierten en aspiraciones pospuestas indefinidamente por estas trabajadoras, ante las numerosas obligaciones y compromisos que el hogar de orientación les impone. Para algunas, la aspiración a realizar estos ideales tan valorizados en la sociedad antioqueña de entonces, se mantendrá latente y podrán hacerla efectiva tardíamente, después de los cuarenta años de edad y de quince o más años de dedicación al trabajo industrial:

> Me casé un año después de la muerte de mamá pero me quedé viviendo con mis hermanas, esa fue la condición que le puse al marido. No le dije que la casa era mía para estar segura de que no era eso lo que buscaba. Se lo dije un mes antes y le pedí que se comprometiera a pagar los 9000 pesos que faltaban y a dejar a mis hermanas viviendo con nosotros. Me salí de Fabricato para casarme y recibí la jubilación diez años después. Estaba muy cansada, no aburrida. Además, qué gracia era casarse sino es para que el marido la sostenga, valiente gracia conseguirse una carga más! Ahora tengo tres hijos y estoy dedicada al hogar pero a veces me siento cansada.
>
> Me casé hace diez años recién jubilada, con un señor que trabajaba en el Municipio y que ya está jubilado también. Cuando me casé con él estaba todavía trabajando, se jubiló hace cinco años, se mantiene muy enfermo de la tensión alta, no puede moverse, va a cumplir 78 años y yo voy para los 67.

Pero muchas otras trabajadoras aprenderán a apreciar una forma de vida que, aunque no correspondía a los patrones culturales dominantes, ofrecía ventajas considerables, ante todo, una cierta autonomía y tranquilidad. Así, muchas optarán por proseguir este modus vivendi y pesarán con detenimiento las ventajas y las desventajas de una alternativa matrimonial:

> No quería casarme por casarme, tenía muchas exigencias personales, además la experiencia de mis hermanas no me alentaba mucho. No quería perder mi independencia por un marido que me gritara.

E. Estrategias educativas

LAS CONDICIONES que hemos señalado en las familias de origen de las trabajadoras de estas dos pri-

meras generaciones, determinan posibilidades limitadas de acceso al sistema escolar. El lugar que ocupan las obreras entre los numerosos hijos, la situación económica de la familia durante la edad escolar de los hijos, van a favorecer un acceso más o menos prolongado a la educación primaria y eventualmente, a la secundaria. En su mayoría, estas trabajadoras sólo realizan dos o tres años de primaria pero algunas terminan la primaria y empiezan estudios de bachillerato. Estos se ven interrumpidos por la necesidad que tiene la familia de que los hijos mayores se vinculen a una labor productiva o simplemente, le dejen el puesto a sus hermanos menores. Estos últimos tendrán, en general, mejores posibilidades de estudiar gracias a la migración a Bello y al empleo asalariado de sus hermanos y hermanas mayores:

> Siempre he vivido en Bello, papá trabajaba en los Ferrocarriles , murió hace quince años. Siempre trabajó allá, fuimos doce hermanos, ocho mujeres, yo era de las del medio y estudié hasta segundo de bachillerato. Las únicas que terminaron bachillerato fueron las menores, las tres últimas y trabajaron, una de profesora y las otras en oficinas. Mis hermanos sólo estudiaron hasta quinto de primaria y sólo el menor hizo un año de bachillerato y se fue a los Estados Unidos.

En este caso, el empleo del padre en los ferrocarriles explica el nivel de escolaridad elevado de los hijos, a pesar de que la familia es muy numerosa, pero no son muchos los padres que tienen esas posibilidades:

> Todos nos levantamos con el trabajo de papá y el de mamá que cosía en la casa para particulares, no hicimos sino la primaria porque éramos tantos, tenían que salirse los más grandes para dejar entrar a los chiquitos.

Aquí se observa de nuevo el rol de las hijas obreras a favor de sus hermanos y sobrinos. Casi todas, al iniciarse tempranamente en la vida productiva, pospondrán sus estudios o renunciarán a estos definitivamente. Tan sólo en la segunda generación, cuando las ayudas educativas de Fabricato serán mayores, algunas intentarán capacitarse y proseguir sus estudios como un objetivo de mejoramiento personal. Pero serán muy pocas:

> He hecho cursos de relaciones humanas, de cooperativismo, terminé la primaria e hice algo de bachillerato, todo eso en Fabricato. No me han significado nada dentro de la empresa aunque los hice pensando en mí. No he tenido ninguna esperanza de promoción en Fabricato porque eso funciona a base de rosca y yo no sirvo para eso. También hice modistería y hago vestidos para mujer, hago crochet de hobby para regalos.

Estudié hasta quinto de primaria pero tuve que retirarme porque no podían pagarme más, seguí estudiando cuando empecé a trabajar en Fabricato y me gradué en Contabilidad pero no busqué otro trabajo. Simplemente les comuniqué a los de la fábrica pero no me hicieron caso, a los diez años me ofrecieron otro puesto pero yo ya no me sentía capaz.

Quienes podrán beneficiarse en mayor proporción serán los sobrinos de estas trabajadoras. Muchos lograrán terminar estudios secundarios y algunos ingresan a la Universidad con la ayuda de un préstamo del Icetex. En esos casos, la colaboración de la o las tías obreras en Fabricato será determinante: ella les facilitará alojamiento y comida durante su escolaridad y en muchos casos costeará parte o la totalidad de sus estudios:

> Yo viví mucho tiempo con mis padres, una vez que se casaron mis hermanas, y con un sobrino y una sobrina huérfanos y un hermano que estudiaba en la Universidad. Tuve que cuidar a los viejos que se enfermaron, el uno del corazón, la otra del azúcar y pagarles los estudios a los sobrinos. El hermano estudiaba Biología y Química y yo lo ayudé, la sobrina estudió y se fue después de graduarse en el magisterio, se casó y estuvo trabajando en Envigado, se fue después para Estados Unidos a hacer el Master y allá se enfermó de hepatitis. El sobrino tiene unos 30 años y estuvo 28 sin ganar un peso, estudió Tecnología en el Pascual Bravo, empezó ingeniería industrial y no se pudo volver a cuadrar.

Los sobrinos o hijos de trabajadores presentan niveles similares en la segunda generación: todos terminan estudios primarios y realizan estudios secundarios que en muchos casos completan. Sin embargo, aunque muchos desarrollan aspiraciones a entrar a la Universidad, muy pocos lo logran. Al iniciarse un proceso de satu-

ración del empleo en Bello y la región antioqueña, a finales de los sesenta, los jóvenes se verán atraídos por una migración al exterior, especialmente a los Estados Unidos y a Venezuela, incentivados por las oportunidades que encuentran los primeros en aventurarse de este modo, descartando una prolongación de sus estudios.

F. Dos generaciones de "hijas de familia"

LAS DOS PRIMERAS GENERACIONES pueden caracterizarse por el predominio amplio de la situación de trabajadoras "hijas de familia". En efecto, esta situación no sólo determina la vinculación inicial de la mujer al trabajo industrial sino la prolongación de esta vinculación a lo largo de prácticamente todo su ciclo vital. Las trabajadoras ingresan a la empresa porque su hogar de orientación solicita su colaboración económica para aliviar la presión demográfica. Posteriormente, esta vinculación con Fabricato estimula la prolongación de su papel de hijas de familia y colaboradoras económicas, instaurándose un círculo vicioso que las trabajadoras no se atreven a romper, transformándose, de hecho, en hijas de familia-jefes de hogar en sus unidades originales. Tanto las políticas de la empresa como las estrategias familiares contribuyen a prolongar esta situación: Fabricato, al impedir la posibilidad de una alternativa conciliatoria en la que la trabajadora pueda dejar de ser hija de familia pero continuar siendo una proveedora parcial de su hogar de orientación (opciones de matrimonio y trabajo productivo o maternidad y trabajo productivo) y la unidad familiar, al reclamar un compromiso creciente de la hija obrera, aislada como proveedora estable por las deserciones de hermanos y hermanas o solicitada, incluso, por ellos al fallar sus propias alternativas individuales. La mayoría de las trabajadoras solteras nunca romperá este círculo y algunas sólo lo harán al final de su respectivo ciclo productivo, cuando las exigencias familiares hayan disminuido.

La dependencia hacia el hogar de orientación y hacia Fabricato se desarrollan en estrecha interacción. El rol esencial que el hogar de origen va paulatinamente prescribiéndole a una o dos hijas sol-

teras, genera una dependencia del hogar respecto al trabajo de las hijas en Fabricato. Esto, a su vez, refuerza la dependencia de la hija obrera hacia su trabajo, presionándola para que se esfuerce por preservarlo. En esta doble presión habíamos señalado uno de los principales estímulos que permitieron la configuración de una generación de trabajadoras con un fuerte grado de integración a la fábrica y una gran estabilidad en la empresa. Por una parte, las políticas de Fabricato, y por otra, la unidad familiar se conjugan para exigirle a la trabajadora un esfuerzo excepcional, en un contexto en donde prima la ausencia de otras alternativas de vida. Las más *guapas* luchan por obtener y preservar el mayor salario que les ofrece la empresa: el *contrato*, con la cuota de desgaste físico y mental que implica. Y todas *aguantan* año tras año hasta acumular lo suficiente para *merecer* la jubilación, posponiendo indefinidamete la realización de sus aspiraciones individuales.

Algunas transformaciones intervienen entre la primera y la segunda generación: el cambio de política de Fabricato destinado a aumentar el empleo masculino en detrimento del femenino tiende a favorecer las alternativas matrimoniales de hombres y mujeres. Fabricato, al convertirse en el empleador de un número creciente de miembros en las unidades familiares vinculados a su desarrollo, favorece la multiplicación de las alternativas matrimoniales con consecuencias contrarias para hombres y mujeres. Los primeros adquieren, de este modo, una mayor estabilidad en la empresa que implementa una política de fomento a la familia de sus trabajadores varones, premiando su matrimonio y el nacimiento de sus hijos. Para las segundas, en cambio, la conformación de una familia de procreación significa su exclusión de la empresa. Sólo las trabajadoras solteras o viudas, jefes de hogar en sus familias originales o en sus hogares de procreación, al ser asimiladas parcialmente al hombre, podrán permanecer a costa de ciertos sacrificios para ellas y de "riesgos" para la empresa, "amenazada" por su deserción matrimonial o su embarazo potenciales.

Las "hijas de familia" de la segunda generación, aunque son la mayoría de las obreras que permanecen en la empresa, constituyen una minoría dentro del cuerpo total de trabajadores, constituido,

por entonces, mayoritariamente por hombres. Esto determina una situación ambigua, por un lado más precaria, debido al poco estímulo que reciben de la empresa, pero también una situación más sólida económicamente, al beneficiarse con los mejores niveles salariales y prestacionales que ofrece la empresa para atraer al personal masculino.

Las estrategias familiares se transforman, respondiendo a cambios en el ambiente laboral: las hijas que se casan son más numerosas, muchas veces después de haber sido obreras, encontrando una mayor oferta de maridos al aumentar la población obrera masculina en el Valle de Aburrá. Simultáneamente, los hijos que trabajan en la industria regional sin emigrar son más numerosos y establecen con mayor facilidad sus propios hogares de procreación. Estas circunstancias acentúan la soledad, la responsabilidad y la dependencia de las obreras que asumen la jefatura económica de sus hogares de orientación, con menos colaboración que antes, al concentrarse hermanos y hermanas en la realización de sus propias alternativas individuales y al persistir las limitaciones que la política de Fabricato impuso a las mujeres.

Simultáneamente, las mayores oportunidades que encuentran los hermanos y hermanas para organizarse independientemente, alivia relativamente la carga económica de las familias de origen y, por lo tanto, la de la hija proveedora, al producirse un número superior de deserciones y al disminuir la presión generada por la incorporación de parientes en busca de solidaridad.

10

Autonomía femenina y nuevas estrategias familiares

LA TERCERA Y CUARTA generaciones de obreras manifiestan cambios significativos en sus comportamientos, en las prioridades que establecen en sus vidas, en su relación con el trabajo y sobre todo, en su relación con la familia, tanto de origen como con el hogar de procreación que eligen constituir. Estas transformaciones apuntan indudablemente hacia una creciente autonomía y una mayor capacidad para definir sus existencias en forma independiente, conservando, sin embargo, muchas limitaciones. Si comparamos una obrera de la primera generación y una de la cuarta, la diferencia es abismal tanto en la actitud hacia

el trabajo como en sus relaciones familiares y su asimilación de las prácticas y creencias religiosas.

La evolución de las políticas de Fabricato hacia la mujer, la tolerancia reciente de la maternidad célibe, de las formas de unión no católica y el trabajo de la mujer casada, son elementos que favorecen estos cambios. Simultáneamente, la limitación del empleo femenino actúa en forma negativa sobre las aspiraciones autónomas de las mujeres, al cerrarles las posibilidades de acceso a un empleo estable y bien remunerado. Pero la apertura expresada por Fabricato está determinada, a su vez, por transformaciones sociales y culturales que paulatinamente han favorecido un relajamiento del control religioso y una mayor libertad de comportamientos. Veamos algunos de los aspectos más importantes en donde se expresan estas modificaciones de los comportamientos y aspiraciones de las mujeres obreras.

A. Pérdida del papel dominante del hogar de orientación

LA TERCERA Y LA CUARTA generación que hemos definido dentro del conjunto de obreras que ha tenido Fabricato a lo largo de su historia, no poseen características idénticas. Sus orígenes, sus experiencias, sus aspiraciones, no son las mismas. Sin embargo, podemos hablar de una continuidad real entre una y otra generación, correspondiéndole, en cierta forma, a la tercera generación un papel de transición entre las obreras consagradas a sus familias de origen, a la empresa y a la religión que predominaron en las dos primeras generaciones y las nuevas y jóvenes trabajadoras de la última generación, estudiosas, independientes, con aspiraciones individuales y una actitud hacia el trabajo más mediatizada. La tercera generación conserva muchos de los rasgos de las primeras obreras pero se abren paso, a su vez, las actitudes que caracterizarán a la última generación. Uno de los aspectos que influye en la aparición y desarrollo de estos nuevos comportamientos lo constituye la pérdida del papel dominante que

el hogar de origen desempeñó en la vida de las dos primeras generaciones de obreras.

En primer lugar, los hogares de origen de estas obreras provienen de sectores sociales cuyas condiciones de vida son, en la gran mayoría de los casos, menos precarias que en las generaciones anteriores. En la tercera generación, en donde el origen rural es aún dominante, se pasará de un campesinado pobre y sin tierra a un campesinado cafetero medio, generalmente propietario de una finca que permite la autosubsistencia de la familia y la educación relativamente prolongada de los hijos. El éxodo hacia Bello que muchas de estas familias conocen se debe tanto a la búsqueda de una mejor forma de subsistencia como a la expulsión por causas políticas ligadas al período de La Violencia:

> Papá tenía una finca cafetera en Concordia, allá viví hasta los siete años; por La Violencia se vinieron dos hermanos y se colocaron en Fabricato y mandaron por el resto de la familia al poco tiempo. Teníamos familia en Bello y ellos los ayudaron a colocarse en Fabricato! Legamos donde ellos una vez que vendimos la finca, papá no volvió a trabajar pues los hijos no lo dejamos y nos fuimos colocando uno tras otro.
>
> Nos vinimos para Medellín por La Violencia pues económicamente estábamos bien, papá tenía una finca en Sopetrán, él iba cada ocho días al pueblo a mercar lo necesario. Papá vió también que teniendo tantas hijas mujeres no le convenía dejarlas allá, donde se iban a casar con cualquier patirrabo. Estábamos todas solteras cuando nos vinimos, teníamos varias tías en Medellín y una era madrina de una hermana y se la trajo para que trabajara en unas confecciones. Luego otra hermana se colocó en Pantex con la ayuda de una familiar que era fundadora de Pantex. Después se colocó otra hermana que se salió para casarse y me dejó el puesto a mí.

Algunas trabajadoras tienen un origen urbano, siendo sus padres obreros de Fabricato o Pantex, pequeños comerciantes, artesanos y obreros de la construcción. Se observa la importancia creciente de los padres obreros textileros y la tendencia a la reproducción familiar de la mano de obra en esas empresas, fenómeno que va a acentuarse en la cuarta generación. En esta última, el padre es en once

casos obrero de Fabricato o Pantex, otros son pequeños funcionarios, comerciantes y hay algunos agricultores. El origen urbano es ahora predominante y concierne en su mayoría a padres obreros textileros en Bello:

> Estuve en Santuario hasta los once años, éramos trece hermanos, nueve mujeres. Papá trabajó en Fabricato hasta que lo jubilaron hace poco, antes era agricultor, tenía una finca para cultivar. Nos fuimos para Medellín por una enfermedad de mamá que no podía seguir viviendo en tierra fría y nos fuimos para donde los abuelos maternos. Papá tuvo que vender todo para poder pagarle la enfermedad a mamá. Nunca se supo que tenía, sufría de cólicos y le habían dicho que no iba a poder tener más hijos pero tuvo cinco después de eso. Papá se rebuscó lo que pudo al principio, trabajó hasta lavando papas mientras vivíamos arrimados donde abuelita. Tuvimos que dejar el estudio y sufrimos mucho en esa época porque no podíamos hacer ruido y nos sacaban de la casa temprano. Papá se demoró como año y medio antes de entrar a Fabricato, lo ayudó un constructor que era conocido de mi mamá, entró a taller pero tuvo un problema con la columna y lo pasaron a tintorería.
>
> Me crié en Bello, papá está jubilado recientemente de Pantex. Fuimos cinco hermanos, cuatro mujeres, yo soy la segunda. Antes de que yo trabajara vivíamos con el sueldo de papá exclusivamente, él era muy responsable, nos sostuvo a todos con estudio, hicimos la primaria y algunos están en bachillerato, una hermana se graduó y estudia comercio, otra termina este año. Yo fui la menos estudiada porque me dio pesar de mi papá, con una responsabilidad tan grande para él solo y me decidí a trabajar, papá no se opuso, habló con un cuñado que trabajaba en Fabricato y él me ayudó a colocar.

Estos hogares de origen, salvo algunas excepciones, conservan las características de uniones católicas estables y prolíficas. En la tercera generación, las familias estudiadas pueden tener más de diez hijos (siete casos), alcanzando la cifra de dieciséis hijos vivos, o de seis a nueve hijos (diez casos) y sólo tres hogares tienen menos de cinco . La cuarta generación, en donde predominan los padres obreros textileros, la fecundidad también es elevada, debido a que predominan en esos años las políticas natalistas cristianas en

las empresas, el nivel de salarios es relativamente alto y el ideal de la familia obrera se construye en torno a ocho hijos por lo menos en cada hogar. En la muestra tenemos once hogares que tienen entre cinco y ocho hijos, más cerca de los ocho que de los cinco y ocho hogares tienen más de nueve hijos. La confianza de los obreros en las ventajas de la empresa-providencia, en particular en las políticas de educación y empleo de los hijos, favorece esta elevada natalidad.

Si observamos en la mayoría de estos hogares condiciones de vida menos precarias que en las generaciones anteriores, esto es especialmente visible en la cuarta generación entre las familias de obreros textileros. Pero algunas trabajadoras pertenecen a hogares que recorren caminos difíciles en sus primeros años.

> Viví hasta los ocho años en San Antonio, mi papá trabajaba en construcciones, era albañil. Fuimos ocho hijos, cuatro hombres y cuatro mujeres. Papá vendió la casa y compró un lote en Belén en donde construímos, tuvimos una niñez muy buena allá pero a papá le dio por vender porque le dio miedo no tener con qué pagarle al banco al que le debía como 20.000 pesos de la casa y entonces empezamos a rodar. Papá trabajaba haciendo el edificio de la Universidad Bolivariana, de allá se cayó de un quinto piso y se quebró la cadera y estuvo un año sin trabajo. Tuvimos que salir de la casa y fuimos a dar a Sabaneta, alquilamos dos piezas a 30 pesos y no lográbamos pagar, después conseguimos una casa en Sabaneta por 60 pesos con solar y todo y sin trabajo, los vecinos nos veían muriéndonos de hambre y no nos ayudaban, la familia estaba toda en San Antonio, papá era muy pobre pero muy orgulloso y no le gustaba mostrar que estaba mal, por eso no volvimos a San Antonio. Nos sacó la ley de la casa de Sabaneta y tuvimos que volver a San Antonio, llegamos de sorpresa donde mi abuela, allá estuvimos nueve meses, entonces papá se colocó en Itagüí y nos fuimos a vivir en una casita arrendada a 100 pesos, estuvimos dos años, papá trabajaba en construcciones pero de donde se aburría se iba. Tuvimos una juventud muy pobre, estudiamos a medias hasta quinto de primaria todos. Los hombres empezaron a trabajar a los 18 años, consiguieron solos su libreta, uno se colocó en Vestidos El Cid y allá se fueron colocando los otros, después pasó a Fabricato.

La participación en el sistema escolar revela una inversión de la familia en la educación de los hijos que redunda en niveles de escolaridad superiores a los de generaciones anteriores. En la tercera generación, el mejoramiento es limitado: siete trabajadoras completan sus estudios primarios y otras ocho inician estudios secundarios, algunas en internados en otras ciudades (Manizales, Cañasgordas). Los hermanos y hermanas menores tienen mayores facilidades, al contar con el apoyo del trabajo de los mayores en Bello o Medellín. En la cuarta generación, doce trabajadoras inician estudios secundarios y todas terminan la primaria (las veinte) pero sólo tres terminan bachillerato o estudios técnicos antes de ingresar a Fabricato. Una vez allí, muchas proseguirán su esfuerzo educativo.

El empleo estable y asalariado del padre en las grandes empresas, la seguridad del acceso a una jubilación, el mejor nivel de vida y de escolaridad van a conjugarse a favor de una mayor autonomía de los hijos al contar con más y mejores alternativas de vida que en generaciones anteriores. El hogar de origen tiende a depender menos del trabajo de una hija proveedora que permanezca ligada a él y podrá contar con la ayuda múltiple de los diferentes hijos. El rol que tuvo el hogar de orientación en donde permanecían una o dos hijas obreras y adonde se asilaban numerosos parientes en desgracia, convirtiéndose en un punto de apoyo esencial en las estrategias de supervivencia de sus miembros, tiende a desaparecer.

Las incorporaciones de parientes en busca de solidaridad se reduce considerablemente en los casos estudiados. Las viudas rara vez regresan a sus hogares de orientación con todos sus hijos en forma definitiva aunque en ocasiones busquen un asilo temporal. La solidaridad familiar toma otras formas, evitando en lo posible la incorporación masiva de parientes "arrimados" en un sólo hogar. Con mayor frecuencia los hijos solventes se unen para ayudar a la familia con problemas, preservando la independencia de sus respectivos hogares. En algunos casos reciben a algunos de los hijos temporalmente mientras la unidad familiar encuentra otra forma de subsistencia. En la tercera generación, en la mitad de las familias estudiadas no se da ningún caso de pariente "arrimado". En la otra

mitad, el caso más frecuente es el de sobrinos huérfanos que permanecen durante sus estudios en hogares en donde en general existe una hija soltera proveedora fundamental, obrera en Fabricato que sostiene a la familia:

> En la casa están los viejos, una hermana y dos hijas de un hermano que enviudó y desde entonces quedé con ‹la obligación› de esas niñas que entonces eran tres pero una se casó. Hoy tienen veinte y treinta años, las recogimos cuando la menor tenía quince días, nosotras las criamos, el papá se volvió a casar, siguió trabajando en Fabricato pero no nos dió plata para las hijas, las tuvo un tiempo en la casa pero se aburrieron con la madrastra y regresaron donde nosotros. Yo no tuve con qué darles bachillerato, traté de colocar una en Fabricato para que ayudara, pero no pude.

En la cuarta generación, los casos de incorporación de parientes son aún más limitados y por lo general su estadía no es tan duradera ni determina una carga tan significativa para la trabajadora como en el caso anterior. En ocho hogares se da algún tipo de pariente *arrimado* siendo más frecuente el caso de hermanas viudas o abandonadas y de sobrinos huérfanos. Esto no ha cambiado. Pero rara vez permanecen en forma definitiva y los sobrinos o la madre encuentran alternativas de trabajo. Se observa, igualmente, un menor compromiso de la obrera proveedora quien sólo excepcionalmente dejará de realizar sus aspiraciones personales de matrimonio, unión libre o maternidad por sentirse responsable de sus parientes como era el caso frecuente en las dos primeras generaciones. Sólo en tres casos se puede hablar de una responsabilidad directa de la trabajadora.

B. El proceso de sustitución de proveedores

EL PROCESO DE SUSTITUCION de proveedores dentro del hogar de orientación se realiza en forma similar a como ocurrió en las generaciones precedentes, al colaborar unos hijos tras otros a medida que van encontrando un trabajo productivo o van abandonando el hogar. No obstante, hay algunas diferencias importantes: una de ellas es el hecho de que cada vez

son menos numerosas las familias en donde una hija proveedora se convierte en el eje económico de la familia de origen a largo plazo. Con mayor frecuencia, los hijos proveedores se alternan y prácticamente todos logran desarrollar sus propias estrategias independientes, desapareciendo posteriormente el hogar de orientación, al morir o envejecer los padres y sólo en ocasiones éste se perpetúa al contar con una hija proveedora permanente.

En la tercera generación, la sustitución de proveedores en las familias de origen manifiesta muchas de las pautas que tenía en las dos primeras generaciones, pero con modificaciones importantes. La migración al medio urbano juega un papel fundamental y se realiza en ocasiones en forma masiva, especialmente en los casos en que la violencia es su causa. En otras, predomina la migración espaciada, que inician uno o varios hijos y que luego completa la unidad familiar, una vez estos encuentran un empleo satisfactorio. Sin embargo, el papel que las hijas obreras tuvieron en este proceso migratorio y de consecución de vivienda en el medio urbano, ya no es tan importante. Recordemos que a la tercera generación le corresponde vivir el período de mayor retroceso en el empleo femenino en Fabricato, período de participación masculina intensa y de regresión casi absoluta de los ingresos femeninos. Esto se refleja en los hogares en donde, esta vez, serán los hijos hombres que logren emplearse en la fábrica y en otras grandes empresas del Valle de Aburrá, quienes jugarán el papel esencial en el desplazamiento de la familia hacia Bello.

Los hijos varones participan activamente en este proceso simultáneo de migración y sustitución de proveedores, reemplazando totalmente al padre quien, en general, perderá con la migración su rol de proveedor principal. Pero el esquema del hijo o la hija proveedor estable a largo plazo en su hogar de origen, tiende a desaparecer, al observar los hijos proveedores un comportamiento diferente al de las obreras solteras de generaciones anteriores. En efecto, los hijos proveedores se irán alternando sin que ninguno asuma esta responsabilidad a largo plazo. Aquellos que consiguen los mejores empleos, en Fabricato u otras grandes empresas, serán los primeros en abandonar el hogar de orientación para conformar sus propios

hogares de procreación y sólo quedarán en el hogar, como ocurrió en la generación anterior, algunos hijos cuyos empleos inestables o precarios, les impiden independizarse. En cuatro casos solamente encontramos a una obrera soltera que asume el papel de proveedora exclusiva de su familia de origen.

La reducción del empleo femenino en Fabricato, limitado a una o dos hermanas como máximo en cada hogar, incrementa la presión familiar sobre la hija soltera proveedora puesto que esta permanece con mayor facilidad en el hogar que los varones. Pero a su vez, el cambio de política de Fabricato hacia la mujer casada a comienzos de los setenta va a estimular la independencia de las hijas hacia sus hogares de origen y la búsqueda de nuevas alternativas de familia, pareja o maternidad. Las hijas obreras tenderán, entonces, a actuar como los varones, organizando lo más pronto posible sus alternativas individuales de matrimonio o trabajo o de ambos, independientemente de la unidad familiar de origen. Esta tendencia es mucho más evidente en la cuarta generación.

Otro de los cambios en este proceso de sustitución de proveedores es la aparición de una deserción femenina del hogar por causas no tradicionales. Ya no sólo el matrimonio o la carrera religiosa justifican su partida sino que muchas hijas se van a estudiar, a aventurar (algunas emigran en busca de una alternativa personal, muchas veces a Estados Unidos o Venezuela), lo cual es un signo de su creciente autonomía:

> Tengo un niño de dos años, cuando estaba en embarazo tuve problemas con mi papá. Mi mamá estaba enferma y me advirtió que era mejor que me fuera de la casa porque mi papá podía pegarme. Yo me organicé aparte y se enfriaron mucho las relaciones con la familia. Viví primero en una pieza en Medellín en una casa de familia y estuve rodando de casa en casa, tenía problemas con las familias porque yo era muy aparte, muy sola. Al fin, conseguí un apartamento mejorcito y un hermano se vino a vivir conmigo y me ayuda con el arriendo, casi no se mantiene ahí, apenas va a dormir.
>
> Recién enviudé mis hermanos fueron por mí y me llevaron a la casa, no podían dejarme sola y yo era boba, boba, allá estuve dos años donde mi mamá pero no faltaban problemas con los niños, mi

esposo me había dejado la casa y él me decía que no me arrimara nunca si él moría, que no tenía porque dejarme humillar, que a él lo habían humillado mucho cuando quedó huérfano. Yo había alquilado la casa, entonces volví para allá, me conseguí una señora del servicio que me cuidara los hijos y me puse a trabajar.

Sin embargo, la causa principal de la deserción de hombres y mujeres es el matrimonio: la mayoría de los hermanos que se van del hogar han contribuido, con anterioridad, con el sostenimiento del hogar y muchos como trabajadores de Fabricato. En cambio, cada vez son mas escasas las hijas que se han empleado en Fabricato. Al desertar, pocas han trabajado antes y si lo han hecho, en su mayoría ha sido en fábricas de confecciones o como empleadas domésticas (dos casos en la tercera generación). Esto se debe a los cambios que se operan en el mercado de trabajo y a la limitación del empleo femenino en Fabricato que se reduce a su mínima expresión para la tercera generación.

La política hacia el personal masculino favorece su integración, la definición temprana de una opción matrimonial y su estabilidad en torno al hogar de procreación, lo que deja a la familia de orientación en manos de los proveedores pasajeros que van surgiendo. En la cuarta generación las deserciones son frecuentes y numerosas pero el padre, en general, sigue siendo un proveedor importante y aún tiene a su cargo hijos estudiantes. El empleo de los hijos varones y mujeres en Fabricato es reducido y obliga a muchos a desertar en busca de un empleo, emigrando al exterior. Otros en cambio, prolongan al máximo sus estudios gracias al trabajo de hermanos mayores y ayudándose muchas veces con trabajos ocasionales:

> *Yo* estudié hasta segundo de bachillerato, luego entré a Everfit, nos vinimos para Medellín buscando un mejor nivel económico y oportunidades de trabajo para nosotros; papá y mamá se enfermaron , él tenía una hernia y ella una úlcera, los operaron y papá se puso a trabajar de sastre que ya conocía el oficio y lo había ejercido en Frontino donde tenía un tallercito. Mis hermanas mayores trabajaron en el Ferrocarril de Antioquia y en la Noel, una de empleada, la otra de obrera, un hermano trabajó en la Sociedad Protectora de Animales, se casaron y nos tocó trabajar a las menores, entramos

dos a Indulana como a los 18 años. Después murieron mis papás y quedamos dos solteras que vivimos juntas con la casada.

A pesar de la creciente autonomía que muestran las mujeres y de la colaboración que también ejercen los hijos varones en el sostenimiento del hogar de origen, cuando el padre debe escoger al hijo o la hija que puede entrar a Fabricato, generalmente se decide por la mujer. La reducción en la capacidad de crear empleo que conduce a la empresa a limitar el número de parientes de obreros que recibe, convierte esta decisión en algo delicado para el padre obrero. En estos casos, subsiste la imagen de la mujer como más responsable y apegada al hogar , orientando esta decisión. Aún se espera que la hija colabore en forma mayor y más prolongada con su familia de origen y se teme que el hombre gaste su salario afuera o se case rápidamente, descuidando el hogar materno:

Yo entré a trabajar por las necesidades de la casa, había dos para escoger, un hombre y yo, a papá le tocó escoger y él prefirió que fuera yo porque a la muchacha se le ve más la plata que al hombre y entré yo a Fabricato.

Me casé hace un año, estuve como cinco años trabajando y viviendo en mi casa. Entonces trabajábamos papá, una hermana empleada en Zenú y yo. Nos repartíamos los gastos, papá se encargaba del mercado y entre mi hermana y yo nos repartíamos el pago de los servicios y la ropa. Los hermanos ayudaban para los colegios y las Universidades, cada cual guardaba una parte del salario para gastos personales, yo gastaba los sábados y domingos, para ir a cine o a paseos.

La independencia de las hijas solteras hacia su hogar de orientación ha aumentado ciertamente con respecto a generaciones anteriores a pesar de que el compromiso con el padre puede considerarse mayor si tenemos en cuenta que la hija obrera fue elegida entre todos los hijos para una sola oportunidad de empleo que ofrecía Fabricato. Si la hija aprovecha este empleo para asentar su independencia con respecto al hogar de origen, para constituir una pareja o asumir un madresolterismo autónomo, la familia perderá este proveedor y no podrá emplear en Fabricato a otro hijo.

No obstante este compromiso, vemos como la mayoría de estas jóvenes obreras que ingresan a Fabricato en las mismas condiciones, como hijas de obreros a quienes la empresa ha *concedido* el favor de emplear un familiar, definen rápidamente alternativas propias, a pesar de su juventud y de su ingreso reciente a la fábrica. Diez de ellas se casan y abandonan su responsabilidad con el hogar de origen, una asume un madresolterismo independiente, otras serán madres solteras pero conservarán su rol de proveedoras en sus familias natales. En general, al desertar de sus hogares, aún permanecen allí varios hermanos y hermanas menores que estudian pero también quedan otros proveedores que ayudan al padre.

Es interesante señalar como las mujeres en la cuarta generación son muchas veces proveedoras secundarias en torno al padre. Si bien es cierto que las trabajadoras expresan una tendencia real a realizar sus aspiraciones personales por encima de las necesidades o presiones que ejerza el hogar de orientación, sigue siendo válido el hecho de que las mujeres responden con mayor facilidad que los hombres a estas presiones, sacrificando algunos años de estudio o posponiendo algunos proyectos personales a favor de su familia de origen, pero no en forma definitiva:

> Empecé a trabajar antes de casarme, lo mismo que mis hermanas que han ayudado antes de casarse. Mis hermanos estudian, hay uno que trabaja con papá lo que le da apenas como para que se vista y cubra sus gastos, pero no le queda más. Una hermana que es secretaria de ISA ayuda mucho en la casa, compró muebles. La mayoría de la ayuda nuestra se iba en comida porque el gasto es mucho en la casa. Cuando trabajábamos, le dábamos la plata a mi mamá que era quien conocía las necesidades. Cuando yo entré a Fabricato prácticamente sólo estábamos papá y yo recibiendo salario. Cuando entré ganaba 1600 y le daba siempre la mitad a mi mamá. Mi papá también le daba su salario, apenas dejaba para sus gastos que eran pocos porque no fuma ni bebe.

La distribución de la ayuda de los diferentes hijos proveedores dentro del hogar de orientación también revela una mayor equidad y un mayor respeto por las necesidades individuales. Aunque las hijas son mejores colaboradoras que los hijos, se tiende hacia una

división de responsabilidades que permita a cada uno conservar parte de su salario , en función de sus necesidades y buscando asegurar una ayuda relativamente estable la familia. La madre aún es la principal administradora de esos ingresos. Esto se ve facilitado por la situación económica más solvente de estos hogares en donde el padre aporta un ingreso importante y en la mayoría de los casos, especialmente el de los padres obreros de grandes empresas, él mismo se ha procurado una vivienda propia y necesita la ayuda de los hijos ante todo para adelantar en lo posible el nivel de escolaridad de los hermanos menores. De esta forma, en algunos hogares, varios hijos pueden llegar a la Universidad.

La solidaridad familiar no desaparece pero busca nuevas formas de expresión que no comprometen la libertad que tienen los hijos de buscar sus propias alternativas de vida. El sacrificio de las hijas obreras solteras de años anteriores, ya no es considerado un ideal:

> Yo entré soltera a la empresa y viví con mis padres hasta que me casé, hace siete años. Fui la última en casarme, mis hermanas sólo alcanzaron a trabajar uno a tres años, yo sostenía prácticamente sola a mis papás porque la pensión de papá no alcanzaba. Desde que me casé, entre todos los ayudamos como podemos. También tenemos gastos con los papás de mi esposo, las enfermedades, que siempre son muy costosas pero hacemos lo que podemos.

C. El madresolterismo

EL MADRESOLTERISMO es una práctica frecuente entre las trabajadoras de las dos últimas generaciones. La tolerancia un poco forzosa de Fabricato frente a la maternidad de las obreras debido, en mayor medida, al costo de despedirlas que a un verdadero cambio de mentalidad, permite a las jóvenes madres conservar su empleo y asumir abiertamente la crianza de su hijo o hija. No obstante, la aceptación social del hecho no es fácil y las madres solteras de la tercera generación encuentran bastantes dificultades para que sus familias de origen acepten esta realidad.

El madresolterismo se presenta ante muchas trabajadoras como una forma de realizar un ideal altamente valorizado socialmente como la maternidad, dentro de cánones distintos. Muchas veces el embarazo es fruto del azar, de la ignorancia en materia de sexualidad y de los métodos anticonceptivos utilizados, pero en ocasiones responde a un deseo consciente de la trabajadora de tener un hijo, de afirmar su fecundidad y de darle un sentido más altruista a su existencia. Rara vez estas mujeres tienen más de un hijo en estas condiciones (ninguna de las madres solteras que entrevistamos) y a él se consagran con exclusividad. Posiblemente, algo de culpabilidad subyace e intentan redimir como madres ejemplares, su "pecado de juventud". El hijo se convierte en el sentido de sus vidas y todos los esfuerzos que realizan por él son justificados. En la tercera generación, y también en la cuarta, el hijo es muchas veces el fruto de una relación que no puede dar lugar a la conformación de una pareja, siendo el caso más frecuente la relación de la obrera con un trabajador casado de Fabricato. En la última generación no siempre es así y en ocasiones, la madre quiere asumir sola la crianza del hijo porque aún no desea asumir una relación de pareja estable.

En la tercera generación habíamos mencionado el caso de una joven madre soltera que se ve obligada a irse de su casa debido al rechazo de su padre. En esta ocasión, la maternidad precede a la búsqueda de un trabajo productivo y el conflicto familiar obliga a la trabajadora a buscar una forma de vida independiente y un empleo que le permita asumir la crianza de su hijo. Pero es más frecuente el hecho de que sea a través de la vinculación al mundo del trabajo y el acceso a un salario del que puede disponer con relativa libertad, el que abra las puertas a una decisión como la del madresolterismo. La independencia económica da seguridad a la trabajadora para hacer reconocer su maternidad por parte de la familia de origen. Muchas veces, las iniciales reticencias son superadas y la familia, gracias en general a la intervención de la madre de la trabajadora, ofrece su solidaridad. En contraprestación, la obrera madre soltera adquiere un compromiso económico mayor con sus padres y se convierte en una proveedora estable en su hogar:

El papá de mi niño se casó cuando yo estaba en embarazo, pero yo quería el niño de todos modos. Tuve muchos problemas en la casa pero terminaron aceptándolo y mi mamá me ayudó a criarlo mientras yo trabajaba.

Yo llevo la responsabilidad de la casa prácticamente desde que me coloqué, a papá le adjudicaron un préstamo para comprar casa seis meses antes de que se jubilara y yo tuve que seguir con esa obligación. Siempre he vivido con mis padres, tuve una niña en el 79, el padre es un trabajador de Fabricato casado, él me reconoció a la niña pero no me ayuda. Al principio fue difícil en la casa pero mi mamá me la ayudó a criar. Yo quise tener la niña con el apoyo del padre, él no ha tenido problemas en la fábrica por eso, porque yo he sido muy discreta, a veces salgo con él pero sólo de vez en cuando y estoy tomando anticonceptivos, antes de tener la niña también usé óvulos, no he tenido deseos de independizarme de la casa porque tengo muchas responsabilidades con la familia, yo soy responsable de todo aunque tengo un hermano que trabaja en una heladería pero no se le puede pedir mucho, da 500 pesos semanales, otro trabaja en una construcción de pronto, sólo da 800 pesos cuando está trabajando. Yo le doy a mi mamá la plata para el mercado, ella administra la plata de los servicios y los gastos de la casa en general, yo guardo algo para la niña y para mí.

Las dificultades para criar al hijo o hija, especialmente en los primeros años de vida mientras la madre asume un trabajo productivo en Fabricato que requiere horarios poco compatibles con las necesidades de un niño y con la disponibilidad de servicios colectivos de guarderías y salacunas, favorecen la permanencia de las madres solteras en sus hogares de origen. La tradición señala a la abuela materna, en general, como la mejor niñera de sus nietos y ella es quien asegura, en la mayoría de los casos, una custodia permanente que facilita el trabajo de la madre soltera. A su vez, la familia de origen se beneficia con el salario de la hija obrera. Los cambios de mentalidad facilitan esta práctica que al difundirse pierde su carácter de acto reprobable el cual, en generaciones anteriores, había significado la exclusión social y familiar de la joven madre y de su hijo. Las obreras de la última generación, aunque

adoptan mayoritariamente el matrimonio, también escogen con cierta frecuencia el madresolterismo, que asumen con una mayor tranquilidad aunque no libres de conflictos familiares:

> Estuvimos viviendo juntos cuatro meses, tomamos juntos la decisión del bebé, pero cuando quedé en embarazo me fui de la casa porque a mi mamá le dio muy duro. Los papás de mi compañero fueron los padrinos de la niña. Cuando me tocó volver a trabajar, en la casa se les había pasado el disgusto y me llamaron de nuevo. A mí me convenía porque no sabía con quien dejar la niña. Ahora vivimos cada cual con sus padres, él está tratando de sacar un apartamento y tal vez nos vayamos a vivir juntos, a mí me gustaría pero no estoy dispuesta a casarme todavía pues me parece que para eso hay que conocerse muy bien, creo que todavía nos falta. La niña es algo independiente de eso, el matrimonio implica deberes muy grandes y por ahora no hemos pensado seriamente en volver a vivir juntos.
>
> El papá de mi hijo trabajaba en Fabricato y lo echaron cuando yo quedé embarazada porque es casado, mi papá es supervisor de Fabricato, él intervino y por eso lo echaron, ahora trabaja en un taxi pero ni siquiera se asoma a ver el niño. Yo vivo con una hermana soltera que también tiene un hijo y trabaja en Fabricato, yo no sabía nada de anticonceptivos, a veces tomaba pastillas, me las conseguía el papá del niño, pero como no sabía como tomarlas no me hacían efecto. Ahora no tengo relaciones sexuales con nadie, mi hermana tuvo su hijo accidentalmente pero yo si quería tenerlo, quería trabajar para alguien a quien quisiera y no sólo para los demás, el papá no quería y trató de convencerme de que abortara pero no insistió.

El madresolterismo como alternativa afectiva y social tiene muchos matices y las realidades individuales pueden variar considerablemente. Sin embargo, podemos considerar que expresan, en general, una actitud más consciente y voluntaria de las trabajadoras que en épocas anteriores. Si antes la madre soltera podía ser asimilada a una víctima del abuso sexual del hombre, de la ignorancia y la represión social, que vivía su experiencia con una dosis enorme de culpabilidad y afrontando un rechazo social casi generalizado,

en Antioquia, para estas jóvenes obreras la situación es distinta. Una mayor posibilidad de experimentación sexual antes del matrimonio y en forma relativamente precoz es la causa más frecuente de estos embarazos. La decisión de conservar al niño y asumir su crianza contra viento y marea viene después, aunque en la última generación se presentan casos de mayor autonomía, en donde la trabajadora decide con plena conciencia tener su hijo independientemente de una relación de pareja estable.

El acceso a métodos de planificación familiar que empiezan a ser difundidos en el medio antioqueño, llega tarde, después del primer embarazo, con el interés de estas trabajadoras de dedicarse exclusivamente a ese hijo y de evitar futuros embarazos. Aunque muchas viven su condición de madres solteras con una abnegación que linda con el sacrificio personal, algunas jóvenes de la última generación integran esta experiencia dentro de un proyecto de desarrollo personal positivo. Así tenemos el caso ya citado de la madre soltera que decide esperar antes de constituir una unión libre estable con el padre de su niño o el de otra joven obrera que después de hacerse madre soltera en su adolescencia, constituye posteriormente una pareja estable con otro hombre, el cual integra positivamente al hijo de la obrera:

> Tengo una niña de ocho años, al papá lo conocí cuando trabajaba en un almacén de Medellín, en una época de rebeldía mía, tenía 17 años cuando quedé en embarazo, él tenía 18 y lo conocí en una barrita del barrio donde hacían fiestas. Era un hijo de papi, bien vestido y con plata, estuve a punto de casarme con él pero en la casa no les gustó pues empezó a fumar marihuana. Cuando quedé en embarazo mi mamá dijo que me ayudaban como pudieran, que me manejara bien pero que no volviera a ver el muchacho, que él no tenía nada que ofrecerme a mí, después se me metió que me casaba con él, pero mi mamá conversó mucho conmigo, que él sólo había hecho hasta segundo bachillerato, que nunca había trabajado, acostumbrado a que los papás le dieran. Al fin desistí de casarme y me quedé en la casa, el papá quiso reconocer a la niña pero yo no había vuelto a verlo y le pusimos mejor mi apellido. Ahora que me casé, la niña quedó con el apellido de mi esposo. Entonces yo no

sabía nada de anticonceptivos ni pensé en abortar, en la casa me ayudaron mucho, mi mamá me ayudó a criar la niña y todavía cuando estoy trabajando la cuida. Mi esposo conocía a la niña desde antes y se entiende muy bien con ella. Ella le dice papá aunque ya sabe que el papá es otro.

D. Individualidad y pareja

EN ESTAS DOS ULTIMAS generaciones, y con mayor fuerza en la cuarta, se va haciendo evidente una nueva actitud hacia la pareja que permite la aparición de una relación mucho más equitativa entre los sexos y la posibilidad de desarrollar proyectos comunes que contemplen las aspiraciones individuales de cada uno de los miembros de la unión. Esto es el resultado, aún en proceso, de la autonomía creciente de las mujeres con respecto a sus familias de origen, a los valores tradicionales y religiosos, de su independencia económica y su mayor autonomía sexual al ser posible un control consciente de la fecundidad.

El matrimonio católico conserva un valor importante para estas trabajadoras y se le considera como el medio más deseable para constituir una unión duradera con los compromisos mutuos que implica. La unión libre no es muy frecuente aunque goza de una mayor aceptación, o mejor, tolerancia, en el medio. Esta es la solución cuando el matrimonio es imposible, en el caso de que alguno de los miembros de la pareja esté separado o constituye un alternativa provisional, una etapa transitoria, en que la pareja se conoce antes de decidirse a entablar una unión más "seria".

Aunque la decisión de casarse es muchas veces precoz, sobre todo en la última generación, la perspectiva que tiene la trabajadora sobre lo que espera de su matrimonio y el tipo de distribución del trabajo tanto doméstico como productivo que establece la pareja, demuestran transformaciones esenciales. En la tercera generación los cambios no son tan significativos, pero se manifiestan tendencias a modificar los parámetros que regían a las parejas antioqueñas en el medio que es nuestro objeto de estudio. La vinculación de ambos cónyuges a un empleo estable y relativamente bien re-

munerado es sin duda un elemento fundamental en estas transformaciones. Esto le permite a la trabajadora sentirse con igualdad de derechos frente a su cónyuge, al depender del esfuerzo de ambos la obtención de las metas de la pareja. Los salarios se asemejan, aunque en ocasiones el esposo puede tener una mejor remuneración y en uno que otro caso, la mujer lleva la ventaja. Algunas parejas se han visto afectadas por la crisis de Fabricato y alguno de los cónyuges es candidato al despido o ha sido despedido.

En las dos generaciones, el matrimonio entre obreros de Fabricato o Pantex es el más frecuente. La contribución económica al sostenimiento del hogar responde, en general, a reglas muy precisas que le permiten a cada cónyuge conservar un control sobre su salario. Cada uno es responsable de algún rubro dentro del presupuesto de la pareja: el mercado, el arriendo, la educación de los hijos, la ropa, la cuota de la casa, los servicios, etc. Cada cual debe cumplir con su compromiso y puede disponer libremente de lo que quede de su salario. Algunas parejas que tienen una mayor confianza y una mayor fusión de intereses, llegan a establecer una comunidad total de salarios, con el uso de una cuenta conjunta de la que disponen ambos. Pero esto es excepcional:

> Conocí a mi esposo en Pantex, donde trabajaba pero fue despedido, ahora trabaja con un tallercito donde repara televisores y cosas eléctricas. Vivimos en La Cabaña, en una casa que le estamos pagando a Colmena y a Fabricato, 1.960 semanales, mi pago queda reducido a 2.000 pesos. Mi esposo está pasando por una época difícil. Salió de Pantex antecitos de cumplir los diez años, por problemas de ingeniería industrial, tiene 32 años. Desde que nos casamos nos organizamos por cuotas, cada uno tiene sus obligaciones, él se hace cargo del arriendo y los servicios, yo del mercado y la ropa de los niños. Ahora estamos muy preocupados con el nuevo gasto de colegios.

Mi esposo hace los tres turnos, me ayuda los domingos a sacudir, a trapear, a organizar la casa y entre semana cuando está de 12 a 8 también me ayuda. Cuando madruga no puede. Yo me encargo de la cocina. El mercado lo hacía él al principio pero no me traía lo que necesitaba, ahora lo hago yo, los miércoles o jueves en un

supermercado cerca de la casa. El paga la comida, yo la ropa de los niños y la mía. Los servicios, depende, cuando a él le toca turno de noche que gana más, los paga él, cuando no, entre los dos, yo lo ayudo. Cada cual maneja una parte del salario para los gastos personales, a mí me gusta comprar cosas para la casa, ya no nos falta sino la lavadora.

En las jóvenes parejas de la última generación, los proyectos comunes y las aspiraciones para el futuro de ellos y de los hijos que muchas veces todavía no tienen, son numerosas. Muchas de estas parejas muestran una clara organización en sus vidas y en el uso de los salarios para lograr sus objetivos, a pesar de sus dificultades para ahorrar. La obtención de una vivienda propia está en el centro de sus preocupaciones y para algunos, es una condición previa para decidirse a tener hijos:

> Con mi esposo juntamos los salarios, pagamos lo que debemos y lo que sobra lo ahorramos en mi cuenta. Estamos ahorrando a ver si conseguimos casa primero que todo, los hijos más tarde pero si vienen antes, eso no estorba.
>
> Conseguimos una casa alquilada y allá estamos hace dos años y medio, la hija me la cuida mi mamá, entonces no teníamos proyecto de matrimonio. Fue así, ¿cierto? No sabía nada de anticonceptivos, ahora si me informaron antes de casarme y por ahora no queremos tener otro hijo, ni riesgos porque me queda muy difícil, ayudando a la casa y para nosotros. A mamá le doy mil pesos semanales, mi esposo paga la casa y yo entro la comida, él gana apenas $10 000 mensuales, pagamos 7000 de arriendo más unos $500 de servicios, él paga eso y yo la comida y cada cual maneja una parte de gastos personales. Lo que más queremos es conseguir casa propia. Yo definitivamente no quiero más hijos, me parece imposible dejar de trabajar porque mi marido nunca va a conseguir un sueldo suficiente como para que yo pueda dedicarme a la casa.
>
> Mi esposo gana más o menos lo mismo que yo, el arriendo lo pagamos entre los dos, todos los gastos los dividimos entre los dos. Yo tengo mis gastos personales, deudas en la Cooperativa por electrodomésticos, lavadora y estufa, unos $70 000, cada cual paga una cuota a la cooperativa, él de $808 y yo de 275 semanales. Esta-

mos esperando a construir el segundo piso de la casa para tener otro hijo.

La división del trabajo doméstico revela algunos cambios incipientes pero significativos en la última generación. Las obreras de la tercera generación asumen, en general, solas las tareas domésticas, viéndose forzadas a realizar una doble jornada de trabajo en donde el esposo "colabora" en forma excepcional y la trabajadora debe buscar otro tipo de ayuda, con alguna familiar o contratando una empleada doméstica. Cuando hay hijos no se recurre a los servicios de una guardería debido a las dificultades para adaptar el horario de las obreras que sufre variaciones de turnos y difiere totalmente de las rutinas de los servicios colectivos. En general, la madre u otra familiar constituyen la principal ayuda para las trabajadoras en estos casos.

La concepción del trabajo doméstico en estas parejas sigue la tradición y se le considera una obligación exclusiva de la mujer así como la crianza de los niños. El padre sólo interviene ocasionalmente. En general, estas madres deben organizar largas jornadas de trabajo en el hogar y la fábrica para poder asegurar la subsistencia de la familia. Los turnos de trabajo las obligan, en ocasiones, a iniciar la jornada muy temprano o a prolongarla hasta muy tarde en la noche:

> Mi suegra me ha ayudado a cuidar los hijos, vive cerca y ha sido quien me ha ayudado. Con mi esposo juntamos lo que nos queda de los dos salarios después de que le han sacado lo de la deuda y con eso gastamos. El hace el mercado, paga los servicios, lleva a los niños al médico, administra en general la plata. Los oficios de la casa, en general, cuando hay problemas con los niños, yo soy la que falto pero él los lleva al médico porque él hace las cosas más rápido. El hace los tres turnos, lo más difícil es cuando él está en la noche y yo en el de la tarde, ahí le va mal a él porque le toca calentarse solo la comida. Yo hago dos turnos, los de día. Estuve trasnochando dos meses cuando soltera pero no me adapté bien y no me lo volvieron a dar. Cuando soltera tuve madrugada fija y recién nacida la niña también la pedí porque me convenía más, me organizo mejor.

> Mi suegra me cuidaba los niños, ella ha sido quien me los ha criado, pero ahora está enferma y la van a hospitalizar, yo acostumbraba dejárselos toda la semana y recogerlos los sábados, mi suegra vive en el Barrio Obrero. Yo no alcanzaba a ver a los niños en la semana y llegaba a la casa a las carreras a hacer oficio. Me acuesto rendida, estoy desesperada, he tenido cuatro muchachas pero ninguna me ha gustado, tengo ganas de quedarme en la casa, ya pagamos la casa entre los dos, la construímos y aunque está en obra negra, al menos no debemos nada. Estamos pensando seriamente en la posibilidad de que yo me quede en la casa cuidando a los niños, no me gusta la modistería pero si me quedo en la casa me gustaría aprender algo, como la costura pero por ahora me queda imposible(...) Los domingos me dedico a organizar la casa, todo el oficio que no alcanzo a hacer en la semana, como lavar baños.

Es comprensible que en esas condiciones, muchas de las trabajadoras manifiesten deseos de dedicarse exclusivamente a su hogar y a sus hijos. Para muchas, especialmente las madres de hijos pequeños, el trabajo es percibido como una necesidad y lamentan que su esposo no gane un salario suficiente para permitirles a ellas permanecer en la casa a cargo de los niños. Aunque todas aprecian la independencia que les da el salario, el esfuerzo que deben hacer para cumplir su doble jornada y la insatisfacción que les deja un papel de madre que sienten mal desempeñado, les hace añorar la condición de amas de casa. Este sentimiento estará presente aún entre obreras más jóvenes, aunque con menos frecuencia, pues éstas irán paulatinamente exigiendo una mayor participación del esposo en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, intentando simultáneamente alcanzar algunas metas personales en cuanto a su formación profesional o a su tiempo libre:

> Con mi esposo, juntamos los salarios, pagamos lo que debemos y lo que sobra, lo ahorramos en mi cuenta. El hace mercado y los oficios domésticos nos los repartimos entre los dos, él plancha y yo lavo, me ayuda en la cocina, arregla la casa. Sábado y domingo él hace todo y yo descanso. Cuando estábamos de novios, yo le dije que teníamos que repartirnos el trabajo y nos pusimos de acuerdo

para poder trabajar ambos en la casa y en la calle. Hasta ahora ha sido muy colaborador.

Este es el caso de mayor equilibrio en la distribución del trabajo doméstico aunque el "hasta ahora ha sido muy colaborador" que expresa la trabajadora, indica que ella misma no está muy segura de que esta situación excepcional perdure. En los demás casos, el marido participa mucho más que antes pero, en general, él es quien selecciona las tareas que prefiere y la mujer hace el resto.

Cuando nos casamos nos fuimos a vivir a mi casa en una pieza que hay en el segundo piso y yo le aumenté la cuota a mi mamá. Ahora le damos 2000 o 2500, es una pieza que comunica con la casa, cocinamos y comemos con los de la casa, seguimos lo mismo, mamá no quiso cobrarnos arriendo por la pieza. Ahora estamos endeudados con Fabricato, nos dieron un préstamo para un apartamento en Niquía, nos prestaron 200.000 a cada uno, en marzo nos lo entregan(...) Los dos ayudamos en la casa, mi marido es muy colaborador, a veces se levanta primero y va a moler el maíz para las arepas y prepara el chocolate muy temprano. Los dos ayudamos a arreglar la casa, los domingos nos vamos temprano a la cocina, nos gusta sacar a mi mamá de la cocina, hacemos el desayuno. Nunca hablamos de esto antes de casarnos pero mi marido ha resultado muy colaborador. En la fábrica, él hace los tres turnos, ahora que los dos estamos rotando, tratamos de organizarnos para que siempre haya alguien que ayude a la niña con las tareas.

E. Estrategia educativa

EN ESTAS DOS GENERACIONES, la inversión educativa que corresponde a las hijas obreras estudiadas es relativamente superior a la de generaciones anteriores en donde sólo excepcionalmente terminaban la primaria, debido a que eran solicitadas tempranamente como proveedoras o porque debían dejarle el puesto a sus hermanos menores. Esta situación se hace menos frecuente al disminuir la presión familiar sobre una o dos hijas y al mejorar el nivel de vida de las familias, especialmente en los hogares donde el padre es un obrero textilero.

La vinculación relativamente temprana al trabajo productivo repercute, sin embargo, en que las trabajadoras tengan niveles de escolaridad inferiores a los que alcanzan sus hermanos menores quienes siguen siendo los principales beneficiarios del trabajo de los mayores. Algunos podrán, incluso, disfrutar de becas de Fabricato que les permiten terminar su bachillerato y proseguir en la universidad o en la educación no formal:

> Mi hermana menor hizo una carrera intermedia, ‹tecnología de alimentos› pero todavía no ha encontrado trabajo, mis otras hermanas terminaron el bachillerato pero no pasaron a la Universidad, las otras están haciendo bachillerato, dos tienen beca de Fabricato.
>
> Yo estudié comercio en el SENA, mis hermanos estudian bachillerato, tengo dos hermanos en la Universidad: una hermana que estudia ingeniería industrial y un hermano que estudia ingeniería mecánica. La menor tiene beca de Fabricato para el bachillerato y algunos de mis hermanos también han tenido.

Estos ejemplos indican progresos notables en los niveles educativos de la familia, aunque las obreras no son las más favorecidas. Se aprecia un cambio de mentalidad en cuanto a los destinos femeninos en la búsqueda de carreras que eran patrimonio masculino como las ingenierías. El esfuerzo de la familia, la ayuda de hermanos y hermanas asalariados, la autoayuda con trabajos ocasionales, contribuyen a elevar el nivel de escolaridad. Sin embargo, no son muchos los que logran terminar estudios universitarios y estos no garantizan un mejor nivel de empleo al generalizarse el desempleo profesional en la década del ochenta.

Muchas trabajadoras manifiestan deseos de proseguir su escolaridad y de aprovechar la ayuda que la fábrica otorga y algunas lo hacen con bastante disciplina y esfuerzo: utilizan el Plan de Estudios y continúan su bachillerato, realizan cursos especiales dentro de Fabricato sobre ingeniería industrial, relaciones humanas, inglés, etc., cursillos que les brindan información pero no una formación aprovechable profesionalmente. El desempleo creciente y la política restrictiva de Fabricato en cuanto al empleo de familiares de sus obreros, obligan a las familias a buscar otras alternativas de trabajo. Las obreras, sus hermanos y hermanas recurren a formaciones

diversas: algunos desarrollan aspiraciones educativas elevadas e ingresan a la Universidad, siendo más frecuente este caso entre los hombres que cuentan con un apoyo familiar en su empeño si otros hermanos o hermanas se encargan de proveer un ingreso a la familia de origen. Las mujeres adoptan con menor facilidad este tipo de alternativas a largo plazo y se deciden por formaciones más cortas que representan alternativas rápidas de empleo.

F. Una autonomía creciente

AUNQUE MUCHAS de las obreras de estas generaciones, y en particular de la última, ingresan a la fábrica como "hijas de familia" y aún más, como hijas de obreros de Fabricato, con el compromiso que esto implica frente a la empresa y frente a la familia, pocas son las que permanecen en este rol unos cuantos años después. Por una parte, la demanda del hogar de orientación se limita, en general, a una colaboración con el proveedor principal, el padre, en la educación de los hermanos. Una vez que estos están en condiciones de trabajar, las hijas obreras consideran que también deben contribuir con el hogar de orientación sin que ninguna asuma como responsabilidad propia y exclusiva el sostenimiento de su familia de origen.

Su perspectiva de vida las conduce a enfocar su existencia en alguna alternativa fuera de su unidad original en donde sólo permanecerán si las circunstancias las obligan. Las obreras de esta generación, aunque adquieren un compromiso mayor que sus hermanos con el hogar de orientación, en la medida en que son elegidas para ingresar a Fabricato, no están dispuestas a sacrificarse por su familia, en donde la presencia de otros hermanos en condiciones de trabajar, las exime de una responsabilidad excesiva. Por otra parte, el acceso a un salario comparativamente alto en el mercado de trabajo regional, sobre el cual la trabajadora conserva un control total una vez cumplido su compromiso familiar, le permite enfocar la posibilidad de una existencia independiente o de un madresolterismo, que en caso de no ser tolerado por sus padres la conduzca a una ruptura con estos.

La alternativa del matrimonio posee un gran atractivo para estas jóvenes obreras siendo adoptada por muchas al poco tiempo de su ingreso a la fábrica. Generalmente abandonan sin mayor problema su anterior compromiso con el hogar de origen y se dedican a desarrollar un esfuerzo conjunto por salir adelante con el esposo. La paridad productiva y la prudencia reproductiva caracterizan a estos jóvenes hogares en donde la colaboración entre los sexos se hace mayor aunque la mujer conserva el peso fundamental del trabajo doméstico.

La existencia de una doble vinculación a Fabricato presenta una pequeña seguridad ante la incertidumbre del desempleo, pues es poco probable que ambos sean despedidos como consecuencia de la reestructuración actual de la empresa. La pareja se esfuerza por asegurar el acceso a un préstamo de vivienda mientras limitan o demoran la llegada de los hijos y estudian otras alternativas de empleo y formación.

El madresolterismo tiende a convertirse en una opción frecuente entre las jóvenes obreras. Una mayor tolerancia de los padres que les permite, a su vez, retener en el hogar a una proveedora importante, hace que muchas obreras permanezcan ligadas a su unidad familiar original, aprovechando la solidaridad que ésta les brinda. Aunque su colaboración con la familia de origen es aún significativa, su esfuerzo productivo y sus ilusiones son canalizadas hacia el hijo. Ante las dificultades del mercado de trabajo, la condición de las madres solteras es más frágil pues no cuentan con la protección que cubre a las viudas ni con el apoyo de un compañero. Los cambios en la mentalidad obrera con respecto al madresolterismo impide que esta situación se convierta en una marca de por vida pudiendo, algunas trabajadoras, casarse o establecer posteriormente una unión libre con alguien distinto al padre del hijo prematrimonial.

La actitud hacia la procreación se ha transformado. Esta ya no constituye un hecho inherente al matrimonio sino que se inscribe dentro de un proyecto económico coherente de la pareja que define prioridades en sus proyectos e inversiones. Muchas parejas aspiran a una vivienda propia para luego poder tener uno o dos hijos máximo. La racionalidad económica define, en gran medida, las estrategias de estos jóvenes hogares.

Conclusiones

Estrategias e interacciones de tres actores sociales: empresa, familia y trabajadoras

A. Estrategias individuales de las trabajadoras y estrategias familiares

AL REALIZAR ESTE ESTUDIO, partimos de una visión un tanto determinista puesto que tratábamos de analizar las repercusiones de las estrategias de dos actores sociales, la empresa y la familia, sobre la vida de las trabajadoras. Estas últimas debían definir sus existencias dentro de los límites

impuestos por los dos anteriores actores, situados evidentemente dentro de un contexto social, cultural y económico regional. Pero la investigación de estas vidas obreras nos reveló progresivamente un comportamiento activo de las trabajadoras, quienes, no solamente debían maniobrar sus vidas dentro de los límites impuestos por la empresa y la familia, sino que realizaban un esfuerzo por dirigir sus existencias aún oponiéndose a las condiciones establecidas por la unidad familiar y la fábrica. La historia de las obreras de Fabricato revela un proceso de búsqueda de autonomía por parte de las trabajadoras, que las lleva a enfocar sus vidas en forma cada vez más dinámica.

En estas conclusiones distinguiremos las estrategias de tres actores sociales: la empresa, la familia y las obreras, estrategias que están en permanente interacción las unas con las otras, pero en donde el carácter dominante de una estrategia sobre otra evoluciona a lo largo de las generaciones estudiadas. Para las dos primeras generaciones, las estrategias individuales están determinadas significativamente por las estrategias familiares y las políticas de la empresa, mientras que para la última generación, encontramos una mayor independencia en las estrategias individuales, produciéndose una mayor interrelación entre estas y las políticas familiares y patronales.

1. El determinismo familiar

UNA CONOCIDA HISTORIADORA de la clase obrera francesa, Michelle Perrot, refiriéndose al trabajo de las mujeres en el siglo XIX, dijo lo siguiente:

> La historia del trabajo femenino es inseparable de la historia de la familia, de las relaciones entre los sexos y de sus roles sociales. La familia, más que el trabajo que ella misma determina, es el verdadero eje de la existencia de las mujeres y de sus luchas, el freno o el motor de su transformación.[1]

1 Michéle Perrot. "De la nourrice á l'employée". *Le Mouvement Social*. No. 105. Paris, oct-déc. 1978. p.5.

O aún :

> Es la estructura familiar la que rige el trabajo asalariado de las mujeres y especialmente, el número de hijos, su capacidad de trabajo, moldeada por la edad y la práctica social.[2]

Pensamos que estas consideraciones pueden aplicarse plenamente al caso de las obreras de Fabricato de las dos primeras generaciones y, en parte, a la tercera generación. Consideramos, en efecto, que estas trabajadoras no definen una estrategia individual sino dentro de los límites impuestos por la estrategia familiar de su hogar de origen. Para la gran mayoría, la soltería prolongada y el trabajo igualmente prolongado en Fabricato son el resultado de una opción familiar: la de asegurar un ingreso estable a la familia cuando el padre no sea un proveedor y cuando la mayoría de los hijos se hayan ido.

Se establece, entonces, una rivalidad relativa entre el hogar de origen y los hogares de procreación de los hijos, pues estos sustraen proveedores a la unidad familiar a la vez que la liberan de bocas que alimentar. Pero el hogar de origen debe prolongar su existencia, pues tiene un papel de solidaridad y apoyo que cumplir con respecto a sus miembros cuyas estrategias individuales fracasen. Estos últimos son numerosos: hijas abandonadas y viudas, nietos huérfanos o pobres. Las hijas proveedoras solteras que pueden aportar un ingreso estable a la familia, representan una solución para la supervivencia del hogar de origen y la preservación de su papel dentro de la solidaridad familiar.

A pesar de la originalidad de la alternativa del celibato prolongado, característica de un medio como el antioqueño, ésta se inscribe dentro de una estrategia de supervivencia establecida por la unidad familiar en un contexto determinado. Michelle Perrot no pensaba, sin duda, en este tipo de trayectoria, pero su afirmación es válida, sólo que en este caso se trata de la familia de origen y no del hogar de procreación. Este último juega un papel importante en el caso de las trabajadoras viudas cuyas trayectorias se asemejan más a las que fueron descritas por Michelle Perrot y otras historia-

2 *Ibid.* p.4.

doras como Louise Tilly,[3] en donde el trabajo productivo de las mujeres alterna con el trabajo de reproducción doméstica. El esquema más frecuente es, entonces, el de un ingreso temprano de la mujer al trabajo productivo, antes de casarse, su retiro durante la etapa de nacimiento y crianza de los hijos y su retorno cuando los hijos están escolarizados. En el caso que estudiamos, la política intransigente de la empresa conduce a situaciones extremas: sólo las solteras o las viudas pueden trabajar.

Louise Tilly señala la importancia de la fecundidad y de la edad de los hijos en la determinación del trabajo productivo de la mujer. En el caso de Fabricato, la elevada fecundidad obligaba a las mujeres casadas a tener hijos pequeños a su cargo durante un período prolongado. El trabajo industrial era dificílmente compatible con esta fecundidad, la mujer sólo estaba disponible para el trabajo en la fábrica durante un corto período antes de casarse puesto que la nupcialidad era muy precoz y posteriormente, a una edad relativamente avanzada, al final de su período fecundo. Así ocurrió con algunas viudas que ya no eran muy jóvenes al llegar a la fábrica y debían ser colocadas en puestos como el de vigilanta de la moral y las buenas costumbres . Pero esta opción le era negada a las madres viudas.

2 El carácter desigual de las estrategias familiares

CUANDO LA TRABAJADORA soltera adopta la estrategia de su unidad familiar de origen, renuncia a un desarrollo autónomo porque los intereses familiares y sus propios intereses individuales no coinciden totalmente. Y no pueden coincidir sino exigiéndole a la mujer el sacrificio, la renuncia a sus proyectos personales porque la estrategia familiar se construye sobre el desequilibrio entre los sexos.

3 Louise A. Tilly. "Structure de l'emploi, travail des femmes et changement démographique dans deux villes industrielles: Anzin et Roubaix, 1872-1906" *Le Mouvement Social*. No. 105. Paris, oct-déc. 1978. p.5.

Tilly y Scott[4] se refieren a la estrategia familiar sobre la base de la cohesión fundamental de la familia como unidad de trabajo (hablan en realidad de unidad de salarios para la familia obrera urbana y unidad de producción para la familia campesina, pero preferimos hablar de unidad de trabajo en general para incluir toda aquella actividad que permite obtener un ingreso y considerar también el trabajo que no produce un ingreso monetario pero que constituye un elemento esencial de la estrategia familiar como lo es el trabajo doméstico) y unidad de consumo.

Si examinamos cada uno de estos términos vemos como la unidad de trabajo tanto como la unidad de consumo, encubren desigualdades flagrantes entre los miembros de la familia. Existe una desigualdad en la distribución del trabajo: el trabajo de reproducción doméstica es considerado responsabilidad exclusiva de las mujeres cualquiera que sea la disponibilidad de hombres y mujeres en el hogar. Vimos el caso de trabajadoras que debían asumir el trabajo doméstico a pesar de que sus hermanos estudiantes o desempleados tenían más disponibilidad para hacerlo. No sólo la naturaleza del trabajo femenino y el masculino es desigual puesto que el trabajo doméstico no es valorizado como lo es el trabajo productivo, sino que el tiempo de trabajo empleado por hombres y mujeres difiere también: los hombres descansan el domingo mientras que el trabajo doméstico de la mujer no tiene interrupciones.

El trabajo productivo no representa para la mujer una fuente de independencia y autoridad en el hogar. La hija de familia que aporta el principal ingreso a la familia, permanece bajo la autoridad del padre y no administra siquiera su salario. Sus hermanos, en cambio, disponen libremente de los suyos. La mujer no produce para sí misma, sino para su familia, su condición de productora de ingreso está mediatizada por ésta y por la situación subordinada que allí ocupa. Contrariamente, el hombre se define por su condición de productor independientemente de su status familiar. Sólo las trabajadoras viudas tienen acceso a algún tipo de autonomía, al heredar

4 Louise Tilly y Joan Scott. *Women, work and family*. USA, Hot, Rinehart and Winston, 1978.

la autoridad del marido muerto, pero esta es muy relativa. Vimos como algunas trabajadoras viudas regresaban al hogar paterno y este recuperaba toda su autoridad sobre la hija al morir el yerno. El trabajo productivo de estas mujeres, aunque representa la base del sostenimiento del hogar, no les confiere ni la autoridad ni la independencia que los hombres obtienen de este rol.

Si observamos el aspecto unidad de consumo, vemos como continúa la desigualdad. El aspecto más evidente dentro de lo que estudiamos es la desigualdad en la distribución de las inversiones educativas. Los varones, y especialmente los menores, reciben mayores inversiones educativas, muchas veces gracias al trabajo productivo de las hermanas. La empresa alimentó esta discriminación al otorgar un número superior de becas de estudios secundarios a los varones.

Se destaca, por lo tanto, el carácter fundamentalmente desigual de las estrategias familiares que no responden de igual forma a los intereses y deseos de todos sus miembros. Las hijas disuelven su identidad en la unidad familiar, asumiendo como propias las necesidades del resto de la familia. La dedicación al hogar es una de las cualidades que la familia se ha encargado de inculcarles.

3. Autonomía de las obreras y nuevas estrategias familiares

A PARTIR DE LA TERCERA generación, y más específicamente, en la cuarta, las obreras desarrollan una idea más independiente de su existencia que conciben con una lógica propia. La relación con el hogar de origen es uno de los aspectos que la componen, pero no determina su desarrollo. La estrategia individual hacia el trabajo se transforma, este se convierte en un elemento importante en la vida de las mujeres, indispensable para poder realizar sus proyectos personales, independientemente de que se casen o establezcan una pareja estable. Si aún es cierto que las hijas son quienes colaboran con mayor intensidad y durante más tiempo con las familias de orientación, ya no están dispuestas a renunciar a sus proyectos individuales. La unidad familiar les exige, sin embargo, algunos sacrificios puesto que interrumpen sus

estudios para ayudar a sus hermanos menores a continuar los suyos. Pero ellas administran su salario, consideran que otros hermanos y hermanas también deben contribuir con el hogar e invierten parte de sus ingresos en proyectos personales de recreación, estudios, compras.

Por otra parte, la constitución de una unión estable toma importancia para ellas, no tanto como un medio de escapar a la tutela paterna sino como un medio de realizar un proyecto de vida en pareja que responda a sus expectativas. El trabajo productivo de la mujer es condición para un mayor equilibrio entre los sexos. La mujer ya no se somete a la estrategia familiar sino que participa activamente en su elaboración: los cónyuges conciben juntos su futuro, definen el número de hijos que desean tener, el momento en que quieran tenerlos, establecen una estrategia para adquirir vivienda, dividen el trabajo productivo y las responsabilidades domésticas. En este último aspecto, las transformaciones son aún limitadas pero muchas trabajadoras exigen una mayor participación del marido en las tareas domésticas.

De este modo, la estrategia familiar establecida por el hogar que la trabajadora decide constituir con un compañero, debe tener en cuenta la estrategia individual de la obrera, sus proyectos de estudio, de trabajo, de maternidad... Lograr la armonía entre estos diferentes aspectos no es tarea fácil, pero la obrera hace el intento. El deseo manifestado por algunas, de interrumpir el trabajo productivo para dedicarse al hogar y a los hijos, expresa las dificultades que encuentran para conciliar sus dos roles. Pero señala también el deseo de lograrlo. A su vez, el madresolterismo expresa una doble opción de las trabajadoras: el deseo de desarrollar un trabajo productivo satisfactorio y el deseo simultáneo de llenar su vida afectiva. Danièle Kergoat y Odile Chenat analizan este problema en el caso de las jóvenes obreras francesas. Una de sus observaciones se aplica plenamente al caso de nuestras jóvenes obreras antioqueñas:

> Trabajo productivo y trabajo reproductivo son difícilmente conciliables cuando hay hijos. Las estrategias femeninas se organizan en torno a esta contradicción (...). Rechazando los caminos trillados que les señala su doble condición de mujeres y de obreras, estas

jóvenes desarrollan estrategias que difieren unas de otras pero que tienden todas a buscar la conquista de nuevos espacios de libertad.[5]

Las jóvenes obreras de Fabricato tienden, a su vez, a liberarse de las presiones del hogar de origen y a invertir sus proyectos y sus deseos dentro de una familia o una pareja constituida libremente.

B. Estrategias patronales y estrategias individuales de las trabajadoras

1. El control de la vida familiar y sexual de las obreras

LA EMPRESA ELABORA estrategias hacia el personal femenino que contemplan no sólo su papel dentro de la producción, su rendimiento y su disciplina, sino también su vida familiar y sexual. Hacia 1933-1938, Fabricato implementa una polítca de exclusión de las mujeres casadas o embarazadas, así como una política de control sobre las trabajadoras solteras que constituyen las dos caras de una misma actitud hacia la mujer obrera. Fabricato concibe, entonces, al obrero ideal bajo la imagen de estas trabajadoras devotas del trabajo, desprovistas de las presiones familiares que representan los hijos y el esposo, disponibles, poco exigentes a nivel salarial y con una fuerte necesidad de conservar su empleo. El embarazo y el matrimonio son entonces abolidos y el Patronato es creado para vigilar y preservar la integridad de las trabajadoras solteras, por medio de la disciplina católica que hemos descrito y que permite disfrazar de exigencia moral una exigencia productiva.

Para casi tres generaciones de obreras, el control de la empresa sobre sus vidas privadas es total, contrariamente a lo que sucedió en las ciudades industriales europeas durante el siglo XIX, cuando las muchachas que emigraban del campo para emplearse en las fábricas se veían liberadas del control que la familia y la comunidad

5 Daniéle Kergoat y Odile Chenal. "Production et reproduction: les jeunes travailleuses, le salariat et la famille". *Critiques de l'économie Politique*. Nouvelle série, No. 17. Paris, oct-déc. 1981. pp. 124, 126.

ejercían sobre sus vidas y encontraban una nueva libertad sexual, criticada por numerosos moralistas de la época.[6]

El peligro de la disipación sexual de las obreras estaba presente en Antioquia, especialmente en la mente de la Iglesia y de los moralistas de entonces. Por esta razón, las grandes empresas textileras como Coltejer o Fabricato van a insistir sobre la moralidad que reina en sus salones e implementarán mecanismos eficaces de control y vigilancia. La Comunidad de la Presentación en el Patronato asegura un control sobre las trabajadoras mayor que el que ejercían sus familias de origen, mientras las obreras permanezcan internas e independientemente de la edad que tengan.

La estadía prolongada de las trabajadoras en el Patronato de Fabricato, distingue a esta institución de los internados industriales europeos del siglo XIX , donde, en general, las muchachas sólo permanecían durante su juventud, antes del matrimonio y dedicaban su *tiempo libre* a la confección de un ajuar. Ninguna podía permanecer allí indefinidamente, como ocurrió en Fabricato.[7]

De este modo, la dependencia hacia la familia es preservada y cualquier tentativa de autonomía sexual es severamente reprimida. Esta vigilancia moral, este culto de la virginidad y la castidad se inscribe dentro de un ambiente social que no tolera las prácticas sexuales femeninas fuera del matrimonio, excepto para una categoría de mujeres: las prostitutas.

Estas obreras "desexuadas" constituirán trabajadoras ideales para la empresa hasta el momento en que empiecen a salirse masivamente para casarse, cuando Fabricato estimule la estabilidad de los trabajadores e inicie un proceso de masculinización. Explicamos como la política de participación masculina y el aumento de la rotación femenina debido al matrimonio, estaban directamente relacionados, pues al mejorar el empleo masculino cualitativa y cuantitativamente, el mercado del matrimonio también mejora. Sin embargo, Fabricato no aprovecha la rotación femenina como ocu-

6 Jules Simon. *L'Ouvriére*. Coll. A l'écoute du peuple, Saint-Pierre de Salerne, Brionne, Ed. Gérard Monfort, 1977.

7 Edward Shorter. *Naissance de la famille moderne*. Paris, Seuil, 1977, p. 317.

rriría y aún ocurre en otras partes, en donde se emplea a la mujer durante su juventud únicamente, cuando posee destreza manual y agudeza visual, en oficios de entrenamiento rápido y fácil reemplazo, con la ventaja de que la trabajadora se va voluntariamente de la fábrica cuando se casa. Lahalle y Fratellini señalan el caso de las "niñas de las minas", empleadas por la industria textil del norte de Francia en la década del cincuenta, siguiendo estas pautas.[8] En Colombia, este tipo de trabajo caracteriza buena parte del empleo femenino en la industria, como lo señala el estudio de Nohra Rey.[9] Fabricato opta por una estrategia diferente, de empleo de un personal estable, responsable y productivo, y por una drástica reducción del reclutamiento femenino, limitado a algunas viudas o solteras.

Durante más de veinte años, luego de la proclamación de protección de la maternidad en Colombia, Fabricato aplica su política restrictiva. Esta es aceptada fácilmente por la primera generación de trabajadoras y conduce al resultado esperado: la selección de un personal disciplinado, estable y consagrado al trabajo. Pero a partir de la segunda generación, la aplicación de esta política se dificulta pues produce una alta rotación femenina. A partir de la tercera generación aparece una resistencia femenina a esta política. Protegidas por las leyes sociales, las obreras impondrán progresivamente nuevas prácticas sexuales. Fabricato reacciona limitando exageradamente el empleo de mujeres, hasta que en la década del setenta, la actitud del capellán, el empleo preferente de mujeres en algunos oficios y las necesidades de las familias, favorecerán finalmente un cambio de actitud.

Esta evolución se produce con grandes dificultades al irrumpir en la empresa una joven generación, con una mayor precocidad sexual y con comportamientos que suscitan el rechazo de jefes y trabajadores veteranos. Pronto se multiplican los embarazos, lo

8 Dominique Lahalle y Nicole Lowit-Fratellini. "Les attitudes ouvriéres en face du progrés technique et de la productivité, étude dans l'industrie textile de Lille et Roubaix-Tourcoing, 1958-60". *Cahiers d'études de l'automation et des Sociétés Industrielles*. No. 3. Paris, CNRS, 1962.

9 Nohra Rey. *El trabajo de la mujer*. Doc 003. CEDE, Universidad de los Andes, marzo de 1981.

cual corresponde a una primera etapa de experimentación sexual de un conjunto relativamente homogéneo de obreras que descubren sus posibilidades de autonomía sexual y económica. Esta primera etapa es seguida de una nueva estabilidad de las jóvenes obreras que asumen los compromisos adquiridos con el hijo, el esposo o el compañero. La actitud de las obreras hacia la maternidad comprende la conciencia de las dificultades de este compromiso y la necesidad de elaborar proyectos de vida en donde la procreación y la crianza de los hijos ocupen un lugar específico. Esta voluntad es expresada por las trabajadoras al asumir un control de la natalidad que representa una ruptura con respecto a las prácticas tradicionales.

El proceso de adaptación/oposición entre las políticas de Fabricato y los nuevos comportamientos de las obreras, se ve interrumpido por la crisis textilera que conlleva una ola de despidos y limitaciones importantes en las políticas sociales de la empresa. En los próximos años, Fabricato deberá realizar un esfuerzo por crear nuevos mecanismos de integración que respeten las prácticas familiares y sexuales de las nuevas generaciones. Por el momento, su actitud tiende a retornar a las políticas restrictivas hacia el empleo femenino. Al no poder ejercer un control sobre la vida sexual y familiar de las trabajadoras, la empresa tiende a preferir la mano de obra masculina, cuyo comportamiento sexual no le interesa.

2. Las mujeres en el proceso de producción

LA DISTRIBUCION DEL PERSONAL femenino en los oficios de producción en Fabricato evoluciona, pero sigue determinada por una concepción discriminatoria del trabajo femenino. Antes del proceso de masculinización, las mujeres tenían un status relativamente importante en la empresa, puesto que desempeñaban los oficios directos más significativos como eran el tejido y la hilandería. Entre ellas, las contratistas poseían un status y un salario superiores. No obstante, sus salarios eran inferiores a los de otros trabajadores calificados como los mecánicos o los obreros de tintorería. ¿Hasta qué punto estas diferencias obedecían

a criterios de calificación intrínseca de la fuerza de trabajo? ¿Los mecánicos de telares o los obreros de tintorería eran realmente mejor calificados que las tejedoras o las hilanderas? Es posible, aunque resulta difícil comparar estas dos formas de calificación. Los mecánicos de telares o continuas eran escasos, provenían en general de las minas de oro en donde eran mecánicos también y su experiencia en telares y en maquinaria textil la adquirían en la práctica en la fábrica. Los tintoreros, en cambio, recibían mejores salarios, no tanto por su calificación específica hacia el oficio como por su resistencia física que les permitía realizar un trabajo duro en condiciones de altas temperaturas. Las buenas tejedoras no eran tan escasas pero tampoco abundaban. Su habilidad dependía, en gran medida, de una cierta "predisposición "para este tipo de trabajo, predisposición adquirida a lo largo de su aprendizaje doméstico, del tejido, la costura o el bordado. Pero no todas las trabajadoras se sentían capaces de ser contratistas, pues este trabajo exigía una dosis importante de dedicación, resistencia física y nerviosa, de organización, etc. Estas cualidades eran estimuladas por la empresa por medio de primas de producción modestas ya que estas trabajadoras poseían las cualidades que M. Frois describía refiriéndose a las obreras francesas durante la guerra:

> Se distinguen, en cambio, por su valor, por su habilidad para los trabajos que exigen una gran sensibilidad motriz, movimientos rápidos y precisos. La mujer es, además, ahorradora, previsiva e inclusive poco busca la ganancia; una pequeña ganancia suplementaria basta para hacerla trabajar por encima de sus fuerzas.[10]

Por otra parte, los trabajos que realizan las mujeres son considerados trabajos femeninos y por lo tanto, poco valorizados. Danièle Kergoat se refiere con acierto a una descalificación específica de la fuerza de trabajo femenina para explicar la falta de reconocimiento de las habilidades de la mujer como una calificación propia que podría valorizar la fuerza de trabajo femenina:

10 M. Frois. *La santé et le travail des femmes pendant la guerre*,.Paris, PUF, 1926, Ch. II. Citada por Madeleine Guilbert. "Les problémes du travail industriel des femmes et l'évolution des techniques". *Le Mouvement Social*. No. 61. Paris, oct-déc. 1967. p. 35.

> Existe una descalificación específica de la mano de obra femenina porque una serie de cualidades requeridas por los empresarios son o no son reconocidas dependiendo de si la mano de obra es masculina o femenina; es así como la fuerza física es reconocida pero no así la finura de las manos, cualidad valiosa en hilanderías; el esfuerzo violento merece una prima, no así la destreza manual; y todo esto, con el pretexto de que dichas cualidades no serían el fruto de una formación sino que serían inherentes al sexo femenino.[11]

Mientras Fabricato emplea una mano de obra fundamentalmente femenina, es una industria cuyos salarios son relativamente bajos. Pero cuando empieza a aumentar, modernizar y racionalizar su producción, después de la segunda guerra mundial, inicia una política de aumentos salariales y multiplica las ventajas sociales de los trabajadores con el fin de atraer a un personal masculino. La "masculinización" de Fabricato se desarrolla simultáneamente con la modernización y la calificación del trabajo textil. De este modo, oficios como el de tejedora o hilandera que hasta entonces eran considerados femeninos, se tornan masculinos en elevados porcentajes. Este proceso no se opera porque la modernización exija trabajadores más calificados, puesto que la formación requerida es prácticamente la misma, sólo aumentan las exigencias de rapidez y se reduce el número de operaciones manuales que debe efectuar el trabajador, lo que le permite manejar un número superior de máquinas. Pero una habilidad "típicamente femenina" es aún requerida para atar los hilos que se revientan.

El proceso de masculinización de los oficios en los sectores industriales que sufren un proceso de modernización fue estudiado en forma más general, en el caso francés, por Madeleine Guilbert:

> En todos los casos que encontramos en la encuesta, la instalación de un proceso automático tenía como consecuencia el marginamiento de las mujeres en tareas parcelarias y repetitivas, consideradas como específicamente femeninas e incrementaba la oposición entre trabajos masculinos y femeninos.[12]

11 Daniéle Kergoat. "Ouvriers = Ouvriéres?" *Critiques de l'Economie Politique*. Nouvelle série, No. 5. Paris, Oct-déc. 1978. 'p. 74.

12 Madeleine Guilbert. *Op. cit.* p. 44.

Observa, además, cómo se opera una reducción del número de mujeres empleadas en los sectores automatizados y cómo aquellas que permanecen realizan trabajos que: "Consisten en suplir, por medio de operaciones manuales, fallas en el proceso automatizado."[13]

Madeleine Guilbert señala como este proceso ocurrió entre otras industrias, en las fábricas textileras del norte de Francia hacia 1950-1960, cuando se introdujo la racionalización. Por otra parte, Lahalle y Fratellini realizaron una encuesta en Lille y en Roubaix-Tourcoing en donde se sitúa la más importante industria textil del norte de Francia, para analizar las consecuencias de la modernización en 1959-1960. Esta encuesta revela repercusiones diferentes para los trabajadores, en función de su sexo. Los hombres se ven mucho más favorecidos por una promoción profesional, las mujeres, en general, no cambian su situación ocupacional. Los hombres son transferidos con mayor frecuencia hacia las nuevas máquinas que las mujeres, a quienes les corresponde trabajar en las viejas máquinas modernizadas. Las obreras se quejan especialmente del cansancio producido por la aceleración del ritmo de trabajo.[14] Estas consideraciones recuerdan las repercusiones de la estandarización en Fabricato.

Al parecer, la estrategia patronal consiste en producir, reproducir o transformar, según sus necesidades, las características de ciertos puestos de trabajo o de determinados sectores industriales, en términos de oposición entre trabajos masculinos calificados y trabajos femeninos no calificados. La oposición entre trabajos masculinos y femeninos permite mantener una explotación específica de la fuerza de trabajo femenina, condenada a realizar trabajos poco valorizados, mal pagados y cuyas características manuales, parcelarias , repetitivas y monótonas fueron estudiadas minuciosamente por Madeleine Guilbert[15] en su famoso libro sobre el papel de la mujer en la industria francesa.

13 *Ibid.* p. 42.
14 Lahalle et Lowit-Fratellini. *Op. cit.*
15 Madeleine Guilbert. *Fonctions des femmes dans l'industrie*. Paris, Ed. Mouton, 1966.

Andrée Vanderhaeghe analiza, a su vez, la feminización de algunas ramas de la producción o en algunos puestos de trabajo en términos de minorización:

> La feminización de una profesión es un elemento decisivo de su «minorización». La segregación entre un mercado de trabajo masculino y otro femenino se ve facilitada y estimulada por el carácter barato de la mano de obra femenina (...) pero este carácter barato de la mano de obra femenina no es el único factor que interviene en la feminización de numerosos sectores (...) V. Kincade mostró como esta mano de obra aún cuando posee una relativa calificación, es mal pagada (...).Agreguemos que esta segregación de los mercados de trabajo por sexo se ve facilitada por la idea de que las mujeres poseen, en razón de su sexo, cualidades específicas que no tienen los hombres y que la industria aprovecha.[16]

En Fabricato, la modernización y la introducción de la Ingeniería Estandard implican una redistribución de las nociones de puestos de trabajo femeninos y masculinos que transforma oficios como el de tejedor o hilandero en oficios masculinos. Las mujeres sufren progresivamente una regresión profesional, ocupando puestos complementarios, de limpieza, manejando máquinas en el área de Preparación, realizando trabajos manuales minuciosos y monótonos como el de pasalizos, recibiendo los más bajos salarios.

La masculinización de numerosos oficios en Fabricato y en particular de oficios que tradicionalmente fueron femeninos no obedece a la búsqueda de trabajadores más calificados. Creemos haber mostrado como las mujeres fueron desplazadas de puestos que se valorizaban, no porque no tuvieran la calificación intrínseca requerida (de hecho, muchas se adaptaron a la transición generada por la ingeniería industrial como tejedoras o hilanderas) sino por razones que no tenían nada que ver con su productividad como lo era su status familiar y su sexualidad. El matrimonio y el embarazo implicaban su retiro de la empresa y la política moralista de los dirigentes de Fabricato las excluía del trabajo nocturno. La discriminación

16 Andrée Vanderhaeghe. Travail féminin et minorisation. Bruxelles, Editions Contradictions, 1975. p. 15.

hacia la mujer dentro del universo productivo está directamente relacionada con su status social que la define como perteneciente al universo doméstico: en la fábrica está de paso, temporalmente u ocupa un lugar secundario, como menor de edad, como minoría... Aclaremos, para evitar malentendidos, que las mujeres no son el único subgrupo dentro de la clase obrera que sufre una explotación específica de su fuerza de trabajo, por razones exteriores a su productividad o calificación real. Existen discriminaciones económicas que obedecen a relaciones culturales como ocurre con los trabajadores inmigrantes en Europa o Estados Unidos, con los obreros de raza negra, los campesinos o los indígenas, en Colombia y en otros países, etc. Pero los mecanismos que operan en el caso de la mujer son particulares y esto es lo que nos interesa estudiar en este caso.

Heleieth Saffioti analiza la masculinización de la industria textil brasilera (en Sao Paolo) que ocurre en la misma época que en Fabricato, entre 1950 y 1970 y que genera una considerable reducción de personal. Saffioti explica esta masculinización por la necesidad de personal calificado que ocupe los puestos de mantenimiento de las máquinas y por la reducción del personal empleado directamente en producción.[17] Esta explicación parece insuficiente para entender la masculinización de puestos de trabajo directos como los de tejedora o hilandera. Las características de la industria textil brasilera que ella describe indican grandes diferencias con la industria textil antioqueña: los salarios son bajos, el *turn over* (rotación de personal) es elevado, el porcentaje femenino es bastante superior a pesar del proceso de masculinización (el 47,8% del personal es femenino en 1970).

Este ejemplo permite destacar aún más la especificidad de las políticas de los empresarios antioqueños, preocupados por crear un medio obrero estable, con un buen nivel de vida, formando familias prolíficas en donde el padre aporte un salario suficiente para asegurar una adecuada reproducción de la fuerza de trabajo presen-

17 Heleieth Saffioti. "La modernización de la industria textil y la estructura del empleo femenino, un caso en Brasil". En: *Sociedad, subordinación y feminismo. Debate sobre la mujer en América Latina*. Bogotá, ACEP, 1982.

te y futura. Este esquema es válido para las segunda y tercera generaciones de obreras, en donde la estrategia de matrimonio fue ampliamente desarrollada por las trabajadoras, generando una fuerte rotación del personal femenino. La política de Fabricato se dirigió, entonces, a limitar al máximo el empleo de mujeres. Las trabajadoras solteras o viudas que sostenían a sus hogares, sufrieron las consecuencias de esta discriminación y tuvieron que conformarse con un estatus secundario en la fábrica.

Las características de los obreros de Fabricato a partir de la implantación de la ingeniería estándar corresponden a la visión del obrero fordiano descrito por AntonioGramsci:

> El industrial americano se preocupa por mantener la continuidad de la eficiencia física del trabajador, de su eficiencia muscular y nerviosa: tiene interés en poseer una mano de obra estable, siempre en forma en su conjunto, porque el conjunto del personal (el trabajador colectivo) de una empresa es una máquina que no debe ser desmontada con frecuencia y a la que no se le deben cambiar las piezas particulares con frecuencia sin ocasionar pérdidas enormes. El famoso ‹salario alto› es un elemento que se relaciona con esta necesidad: es un instrumento que sirve para seleccionar una mano de obra adaptada al sistema de producción y para mantenerla estable. Pero el salario alto es un arma de doble filo: es necesario que el trabajador gaste ‹racionalmente› su salario alto, para mantener, renovar y en lo posible, incrementar su eficiencia muscular y nerviosa y no para destruirla o disminuirla.[18]

La estrategia de la empresa hacia el personal femenino nunca considera a la mujer fuera de su status familiar. Para Fabricato, las mujeres son ante todo hijas de familia, esposas, madres, viudas y ejercen un trabajo productivo en forma sólo temporal u excepcional. De ahí que la empresa les ofrezca pocas posibilidades de aumentar su salario, de hacer una carrera dentro de los oficios de producción, de obtener una vivienda propia, etc. Las obreras de la tercera generación son tal vez las más afectadas por esta política.

18 *Gramsci dans le texte*. Paris, Editions Sociales, 1975. pp. 699-700. Traducción nuestra.

Ellas terminan por interiorizar la noción de salario complementario, como si el salario de la mujer no fuera equivalente al del hombre, el pago por su trabajo, sino una especie de concesión, de reconocimiento de segunda, para una fuerza de trabajo que también se considera de segunda. Al respecto, Danièle Kergoat hace la siguiente reflexión:

> El discurso en términos de salario complementario permite asegurar la tranquilidad de la pareja, la ficción del trabajo transitorio de la mujer puede mantenerse y en general, la jerarquía entre mano de obra masculina y femenina permanece intacta.[19]

El salario complementario no sólo funciona como una noción marginadora de la mujer en el caso de las obreras casadas, sino que las hijas de familia también se ven afectadas. Su trabajo se presenta, igualmente, como una opción temporal en espera de que realicen una estrategia matrimonial. Esto es así aunque el salario de la hija constituya la principal fuente de ingreso para la familia. Pocas trabajadoras cuestionan esta situación pero algunas perciben la discriminación de que son objeto como solteras a quienes no se les reconoce su estatus de proveedoras principales de sus hogares y no se les otorga ninguna ayuda para los sobrinos que tienen a cargo.

La última generación expresa un comportamiento diferente con respecto al trabajo, tendiente a autoevaluarse como trabajadoras con pleno derecho al empleo. Esta tendencia fue observada por Danièle Kergoat en Francia, en donde aparece un incremento continuo del número de mujeres activas a partir de 1968. Estas tienden a permanecer en el mercado de trabajo cualquiera que sea su status familiar, su edad , el número y la edad de los hijos y todo esto, a pesar de la crisis económica.[20] En Fabricato, como en la industria textil francesa, existen cambios contextuales que favorecen la aparición de esta actitud, como la baja del nivel adquisitivo que exige dos salarios como mínimo para asegurar la subsistencia del hogar o como el control de la natalidad que permite planificar y limitar el nacimiento de los hijos.

19 Daniéle Kergoat. *Op. cit.* p.88.
20 *Loc. cit.*

La actitud de las obreras con relación al trabajo productivo cambia, este hace parte integral de su existencia social, por ello realizan esfuerzos por mejorar su calificación, buscan mejorar su salario y las condiciones ambientales del trabajo y esperan que el trabajo sea un medio para la realización de proyectos individuales o conjuntos: compra de vivienda, crianza y educación de los hijos, mejoramiento del nivel de vida familiar, recreación, capacitación personal, etc. Pero si la actitud hacia la actividad asalariada se transforma entre la mayoría de las trabajadoras, algunas cuestionan también su participación marginal dentro del proceso de producción. Vimos como algunas exigían mejores primas y salarios, un reconocimiento de su calificación profesional, posibilidades de obtener una mejor capacitación dentro de la empresa. Esta actitud aún no es generalizada y muchas trabajadoras conservan la ilusión de mejorar sus condiciones de empleo saliendo del área de producción hacia un trabajo de oficina.

Pocas expresan interés por acceder a puestos calificados dentro de la empresa en oficios que no son tradicionalmente femeninos, pocas aspiran a hacerse mecánicas o electricistas, por ejemplo. Por otra parte, la crisis de la empresa y la ausencia de alternativas propuestas por el sindicato, genera en las trabajadoras una actitud pasiva y temerosa con respecto a su empleo en Fabricato, empleo que no quieren perder aunque los riesgos de despido son considerables para ellas, debido a su ingreso reciente. La lucha sindical no es para ellas un medio para transformar sus condiciones laborales.

El sindicato ha sido una organización manejada por hombres una vez que adquirió una cierta capacidad negociadora y no tuvo participación femenina directa sino en sus comienzos, cuando estaba bajo el control del capellán y sólo cumplía una función de integración de los trabajadores a la empresa. Las obreras no lo han considerado un instrumento de negociación como si lo hicieron los obreros y especialmente los más calificados.

La estrategia de la empresa hacia la mujer está atrasada con respecto a la evolución de las trabajadoras: éstas siguen siendo objeto de una actitud discriminatoria, expresada especialmente por los jefes de Salón, no son consideradas trabajadoras con plenos e iguales

derechos que el hombre, se ven relegadas a puestos poco valorizados y con escasas posibilidades de promoción. La empresa tiende a reducir aún más el ingreso de mujeres, con el pretexto de la crisis textilera.

Señalemos, para terminar, las palabras de Danièle Kergoat, que expresan las dificultades para superar el status marginal de la mujer en la industria:

> En esto existe autonomía de la situación de las mujeres y de los hombres en la clase obrera: en el caso de la fuerza de trabajo femenina, los mecanismos de explotación copian, utilizan y refuerzan los mecanismos de dominación; de un solo golpe, explotación y dominación forman un sistema integrado en donde el margen de libertad de las mujeres (como mujeres y como trabajadoras) es extremadamente reducido: la mano de obra femenina debe soportar un status dentro de la empresa del cual difícilmente puede salir.[21]

C. Estrategias familiares y estrategias patronales

1. Coincidencias

YA HEMOS ALUDIDO a la coincidencia parcial entre las estrategias familiares y patronales con respecto a las vidas de las dos primeras generaciones y parcialmente de la tercera. La coincidencia es aún mayor en la primera generación de obreras, cuyas existencias son determinadas en gran medida por la intervención de estos dos actores sociales.

Vemos como las estrategias patronales y familiares concuerdan en exigirle a las obreras un trabajo prolongado que requiere, a su vez, la preservación del celibato y la castidad de la trabajadora. La unidad familiar espera conservar en el hogar una o varias hijas cuyo ingreso sea totalmente gastado en su interior. Estas trabajadoras tendrán una disponibilidad absoluta para asumir una maternidad sustituta hacia sus sobrinos huérfanos o abandonados y podrán asumir un papel de sostén económico de su hogar de origen, en donde

21 *Ibid.* p. 77.

sus hermanos y sobrinos podrán encontrar un apoyo. La empresa busca, a su vez, aprovechar una fuerza de trabajo femenina, disponible para el trabajo pues carece de los "problemas" que normalmente afectan a las mujeres, como son los hijos y la familia.

Empresa y familia se encargan, además, de vigilar la virginidad y la moralidad de las obreras, esperando preservarlas de cualquier intento de autonomía sexual o económica. Las primeras generaciones se ven sometidas a rígidos controles religiosos en la empresa, la familia y la sociedad. Estos se ejercen sobre su comportamiento privado, social y laboral, y recurren a mecanismos coercitivos y represivos como son los sistemas disciplinarios empleados en el Patronato y las medidas severas de la empresa en contra de las trabajadoras que se aparten de la norma. No obstante, estos controles poseen una legitimidad social y concuerdan ampliamente con la moral católica predominante en Antioquia durante esos años.

En cuanto al trabajo, tanto la unidad familiar como la empresa tienen interés en asegurar la estabilidad de la trabajadora. Esto le permite a la familia beneficiarse con el salario de la hija durante un largo período, aprovechando los mecanismos de protección y ayuda de la empresa, especialmente en materia de vivienda y educación. La vivienda constituye desde el inicio de las políticas sociales de Fabricato, uno de sus aspectos fundamentales, destinada a asegurar la estabilidad del personal. La empresa propone inicialmente el alquiler de casas cercanas a sus instalaciones y el internado adonde aloja a las obreras de origen rural. Esta política prudente y paternalista que mantiene a los trabajadores y sus familias en un estado de extrema dependencia hacia la fábrica, es reemplazada en la década del cuarenta por una política de adjudicación de vivienda y de préstamos para obtener casa propia, lo cual resultó sin duda más eficaz.

La obtención de una vivienda propia adjudicada por Fabricato exige varios años de trabajo disciplinado antes de poder convertirse en beneficiario y otros tantos posteriormente para pagar la casa. Los préstamos de la empresa y el uso de las cesantías favorecen también la estabilidad del personal que asume un compromiso prolongado con la compañía. La adquisición de una vivienda propia

constituye, a su vez, un elemento esencial de las estrategias familiares de tres generaciones de obreras, pues permite asegurar la transición ruralurbana de los hogares. El trabajo de las hijas solteras en Fabricato es el medio y el objetivo de este acceso a la propiedad. Para la primera generación, el esfuerzo conjunto de varias hijas obreras permite obtener la casa para los padres quienes encarnan la unidad del hogar de orientación. Para las segunda y tercera generaciones, el trabajo de una sola hija basta muchas veces para obtener la casa propia. La hija obrera es, entonces, la propietaria pero la casa permanece como lugar de residencia de la familia de origen y la garantía de su continuidad. Cuando la hija propietaria desarrolla una estrategia individual, la vivienda se convierte en uno de los principales puntos de conflicto familiar.

El proceso de desplazamiento de la mujer de la gran industria textil, fuente principal de empleo industrial en la región, durante los años cincuenta, amplía y mejora simultáneamente el mercado de trabajo industrial masculino, incorporando en gran medida a los hijos, sobrinos y hermanos de las primeras obreras de Fabricato. El papel que anteriormente desempeñaban las hijas solteras no es retomado por los hijos solteros, pues la política de la empresa los estimula a desarrollar estrategias independientes, al mejorar su situación económica y al poner en vigor una serie de medidas destinadas a promover, entre los obreros, la formación de hogares de procreación. Las posibilidades de desarrollar estrategias independientes de los hogares de origen se multiplican para ambos sexos pues los mejores salarios masculinos amplían el "mercado del matrimonio" para las trabajadoras.

Las obreras de la segunda generación y parcialmente de la tercera, son el resultado de una selección en donde muchas renuncian al trabajo en Fabricato y sólo una pocas logran permanecer y aprovechar los aumentos salariales y las ventajas convencionales desarrolladas durante este período. Esto les permite asumir más fácilmente (en términos económicos) su rol de proveedoras del hogar de origen cuando son solteras y del hogar de procreación cuando son viudas. Esto se refleja en el número menor de hijas obreras que aseguran la supervivencia del hogar cuando en generaciones ante-

riores se requería el trabajo de al menos dos hijas. Pero el número de hogares que se beneficia con este tipo de trabajo femenino se reduce considerablemente.

2. Autonomía de las trabajadoras y oposición entre estrategias familiares y patronales

CUANDO LAS OBRERAS empiezan a manifestar una mayor autonomía con respecto a sus hogares de origen, tanto en el plano económico como en el sexual y familiar, las estrategias familiares y patronales también se modifican. La tercera generación vive la crisis de los controles religiosos en Fabricato y en la sociedad antioqueña en general y la cuarta generación crece bajo nuevos parámetros en las concepciones y en las formas de expresión religiosa. Estas se individualizan y las manifestaciones externas de la religiosidad pierden la importancia que tenían en el control de los comportamientos. La idea de moralidad se ve relativizada. Las familias y las trabajadoras pueden, entonces, liberarse de la anterior rigidez que condenaba todo comportamiento que se saliera de la norma católica. Por otra parte, la separación entre la vida privada y el trabajo de las obreras, limita el poder de control de la Iglesia sobre las conductas privadas de las trabajadoras y simultáneamente, el que la empresa ejercía con la colaboración de la Iglesia.

Los hogares de origen adoptan generalmente una actitud tolerante, en particular en lo que concierne al madresolterismo de sus hijas. Esto les permite conservar en el hogar una hija proveedora sin sufrir el marginamiento que anteriormente amenazaba a estas familias, pues las actitudes sociales han cambiado. Los hogares de origen de las últimas generaciones no cumplen el mismo papel que tuvieron en las primeras generaciones. La dispersión familiar se ha acentuado, la pareja de padres llegará, sin duda, a una vejez solitaria que no excluye la solidaridad de los hijos. El padre recibirá, en la mayoría de los casos, una pensión de jubilación. El rol dentro de la solidaridad familiar que implicaba acoger a los parientes con problemas dentro del hogar por períodos prolongados, tiende a de-

saparecer. Las familias de origen no pueden pretender conservar, de manera permanente, a una hija proveedora. Algunas madres solteras permanecen por largos períodos en su familia de origen, pero fácilmente desertarán ante una opción más interesante, como puede ser el matrimonio, la conformación de una unión libre o de otra forma de familia.

La estrategia del hogar de origen interviene cada vez menos en la definición de la vida profesional de las hijas. Hay que reconocer sin embargo que es la estrategia familiar, al coincidir con la política de Fabricato la que permite el ingreso de la última generación. En efecto, la política de Fabricato de emplear familiares de obreros y la necesidad de los hogares de conseguir un segundo proveedor, conducen al reclutamiento de una generación de jóvenes hijas de trabajadores. La unidad familiar y la empresa coinciden en el empleo de las hijas para permitirle a las familias obtener un salario *complementario* al salario paterno. Esto significa que las jóvenes ingresan a la fábrica con este objetivo y, por lo tanto, son colocadas en oficios poco calificados, ganando salarios entre los más bajos de la compañía.

Sin embargo, las estrategias familiares y patronales se ven contrariadas por la actitud independiente de las hijas, quienes van a definir rápidamente alternativas propias. Por una parte, no aceptan por mucho tiempo su rol de proveedoras complementarias en sus hogares de origen y buscan invertir parcial o totalmente sus salarios en proyectos personales. Por otra parte, estas obreras tienden a considerar su trabajo como algo importante y necesario dentro de su desarrollo personal y no como un elemento temporal. Esto las lleva a buscar un mejoramiento de sus condiciones de trabajo y su capacitación.

Las jóvenes trabajadoras definen, entonces, sus propias estrategias, solas o dentro de una pareja cuyas perspectivas han cambiado. Las estrategias familiares que establecen estas nuevas familias obreras encuentran dificultades para obtener una respuesta positiva por parte de la empresa. En efecto, estos cónyuges que constituyen proveedores equivalentes cuyos salarios son igualmente necesarios para la realización de sus proyectos de vida, elaboran en común

estrategias racionalizadas para la compra de vivienda, el nacimiento, crianza y educación de los hijos, el mejoramiento de su calificación y de su nivel de escolaridad.

La coyuntura de crisis de ese momento determina transformaciones radicales dentro de las políticas de Fabricato y conlleva una reducción de los puntos de coincidencia entre la estrategia familiar y la estrategia patronal. Ya no ocurre como en generaciones anteriores, cuando la política de la empresa tendía a formar un personal estable, facilitando el acceso a una vivienda propia, a una educación relativamente prolongada de los hijos y muchas veces, al empleo de los familiares, en amplia concordancia con los intereses de las familias. Actualmente, en cambio, las estrategias de la unidad familiar y de la empresa se oponen en aspectos fundamentales: la política de reducción de personal implica el peligro de despido para uno o ambos miembros de la pareja de obreros, la limitación del reclutamiento femenino comprende serias dificultades para las trabajadoras, no sólo para alcanzar mejores puestos de trabajo, salarios y calificaciones dentro de la empresa sino, inclusive, para conservar su empleo. Por otra parte, la disminución de las ventajas sociales, en especial de las ayudas para educación y vivienda, reduce las posibilidades que tiene la pareja de realizar dos elementos esenciales dentro de sus proyectos de vida.

La crisis y el exceso de oferta de mano de obra conducen a la empresa a desinteresarse parcialmente de fomentar la estabilidad de sus trabajadores por medio de estímulos para la obtención de vivienda y educación. La fuerza de trabajo es ahora abundante, se califica por su propio esfuerzo en instituciones exteriores a la empresa como el Sena. El interés de Fabricato por realizar un esfuerzo en este aspecto, disminuye. Los trabajadores deben pelearse para acceder a algunos de los mecanismos de ayuda que aún ofrece la empresa si desean concretar sus objetivos de capacitación y promoción. Así mismo, la obtención de una casa propia se torna más difícil y exige un compromiso a largo plazo con Fabricato que ésta concede difícilmente pues carece de liquidez para otorgar préstamos a sus trabajadores.

La distancia entre los intereses de Fabricato y sus trabajadores se amplía en los últimos años. En el momento en que la empresa opta por reducir o suprimir muchas de las ventajas que contribuyeron a conformar una población obrera estable, estrechamente ligada a su historia, la demanda de estas ventajas por parte de los obreros, aumenta. Esto los conducirá, sin duda, a la elaboración de nuevas estrategias familiares e individuales, dentro del marco de relaciones cualitativamente distintas con la empresa.

Bibliografía

A. Bibliografía sobre Fabricato

1. Archivos de la empresa

LIBRO 724 :Boletines ANDI, 1939-1944

741 :Bodas de plata a bolsa, 1948-1951.

757 :Constitución compañía a fusión fábrica de Bello.

796 :Educación hijos de obreros, 1950.

833 :Centro Fabricato a clínica, 1926-1948.

834 :Clínica a cooperativa, 1950-1951.

875 :Personal: accidentes a certificados de trabajo, 1925-1951.

880 :Personal: asuntos generales.

881 :Personal: inspección del trabajo, correspondencia general, 1927-1951.

882 :Personal: Instituto Colombiano de Seguros Sociales, 1945-1951.

887 :Reglamento de Fabricato, 1948-1951.

908 :Personal: seguro vuelos 1950-1951 a sindicato 1933-1951.

909 :Personal: solicitud empleos, 1941-1951.

910 :Personal: vacaciones, asuntos generales, 1934-1947.

911 :Personal: varios, 1945-1948.

Archivos Fabricato, libro número 020 :

Asuntos generales, sindicato y asociaciones sindicales, Sindicato Textil del Hato, 1951-1961.

Asuntos generales, sindicato y asociaciones sindicales, Sindicato Textil del Hato, 1962-1968.

Asuntos generales, sindicato y asociaciones sindicales, Sindicato Textil del Hato, 1969-1981.

Album de prensa, 1948.

Historia de Fabricato, 1954.

Balances a los accionistas, desde 1958 hasta 1982.

Convenciones Colectivas, 1980 y 1982.

Nóminas de Personal de Fabricato: de 1923 a 1957.

Nóminas de Personal de Fabridos: de 1931 a 1957.

Revista *Fabricato al Día*: todos los números publicados de junio de 1959 a marzo-abril de 1974.

2. Estudios sobre Fabricato

a. Estudios sobre el trabajo femenino

Capellanía de Fabricato. *Informe sobre el estudio de factibilidad de revisión de la política acerca del trabajo de la mujer casada.* Bello, Fabricato (Relaciones Humanas), 1973.

Centro de Investigaciones Sociales de Fabricato. *El trabajo de la mujer comparado con el del hombre en oficios directos de producción.* Bello, Fabricato (Gerencia de Relaciones Industriales), 1967.

Comisión de Estudios. *El trabajo de la mujer en producción.* Bello, Fabricato, 1974.

Gómez, Alvaro, Saldarriaga, Hernán y Velásquez, Javier. *Estudio sobre el trabajo de la mujer en Fabricato.* Bello, Fabricato (Comité del Trabajo de la Mujer, Gerencia de Relaciones Industriales), 1974.

b. Otros estudios

Centro de Investigaciones Sociales. *Estudio sobre las condiciones socioeconómicas de los trabajadores de Fabricato, análisis del proceso coyuntural.* Bogotá, CIS, 1965. Informe Nº 4.

Centro de Investigaciones Sociales de Fabricato. *Resultados del censo de vivienda efectuado en los trabajadores de la compañía en el año 1966.* Bello, Fabricato (Gerencia de Relaciones Industriales), 1966. Informe Nº 1.

Estudio sobre las necesidades de capacitación en Fabricato. Bello, Fabricato (Gerencia de Relaciones Industriales), 1969. Estudio Nº 4.

Estudio usuarios cafetería. Bello, Fabricato (Gerencia de Relaciones Industriales), 1970.

Estudio de vivienda. Bello, Fabricato (Gerencia de Relaciones Industriales), 1971.

Departamento de Selección de Personal. *Estudio descriptivo sobre los factores que determinan satisfacción o insatisfacción en los trabajadores de Fabricato.* Fabricato, 1982.

Suma-Tres, *Estudio sobre imagen interior en los niveles de ejecución y supervisión,* Medellín, Suma-Tres, 1974.

B. Bibliografía general

1. Obras sobre Antioquia

a. Estudios históricos y económicos

Arango, Mariano. *Café e industria. 1850-1930.* Bogotá, Carlos Valencia Editores (Centro de Investigaciones Económicas, Universidad de Antioquia), 1981.

Arango, Mariano y Gómez, Francisco. *La estructura económica del departamento de Antioquia.* Medellín, Universidad de Antioquia (Centro de Investigaciones Económicas), 1973.

Brew, Roger. *El desarrollo económico de Antioquia desde la Independencia hasta 1920*, Bogotá, Banco de la República, 1977.

Bronx, Humberto. *Estudios históricos y crónicas de Medellín.* Medellín, Ediciones Granamérica, 1978.

Cámara de Comercio de Medellín. *Un ensayo acerca de la génesis del subempleo y algunas consideraciones referentes al desempleo en Medellín.* Medellín, Cámara de Comercio, 1981.

_____. *Un informe acerca del desarrollo regional antioqueño vinculado a los problemas de desempleo en Medellín.* Medellín, Cámara de Comercio, 1980.

_____. *El problema del desempleo en Medellín.* Medellín, Editorial Bedout, 1981.

Cerón, Carlos Armando y Zapata, Blanca Dora. "Las migraciones antioqueñas a la ciudad de Medellín". Medellín, Universidad Pontificia Bolivariana (Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Sociología), 1968. Tesis.

Gómez Martínez, Fernando. "Desarrollo y subdesarrollo en Antioquia". En: *El estado actual del desarrollo de Antioquia.* Foro, Efemérides de la firma del acto de independencia de Antioquia, Medellín, Instituto para el Desarrollo de Antioquia, 1969.

Hagen, Everett. *El cambio social en Colombia.* Bogotá, Ediciones Tercer Mundo, 1963.

López Toro, Alvaro. *Migración y cambio social en Antioquia*. Medellín, Ediciones Hombre Nuevo, 1979.

Mayor Mora, Alberto. *Etica, trabajo y productividad en Antioquia, una interpretación sociológica sobre la influencia de la Escuela Nacional de Minas en la vida, costumbres e industrialización regionales*. Bogotá, Ediciones Tercer Mundo, 1984.

Parsons, James. *La colonización antioqueña en el occidente colombiano*. Bogotá, Banco de la República, 1961.

Poveda Ramos, Gabriel. *Dos siglos de historia económica de Antioquia*. Medellín, Biblioteca Pro Antioquia, 1979.

Safford, Frank. *Aspectos del siglo XIX en Colombia*. Medellín, Ediciones Hombre Nuevo, 1977.

Sierra García, Jaime. *Antioquia, pasado y futuro*. Medellín, Ediciones Politécnico Colombiano, 1980.

Vallejo Arbeláez, Joaquín. "Bases para un plan decenal de desarrollo de Antioquia". En: *El estado actual del desarrollo de Antioquia*, Foro, Efemérides de la firma del acto de independencia de Antioquia, Medellín, Instituto para el Desarrollo de Antioquia, 1969.

b. Estudios sobre la industria textil y la industrialización

Breziner, Abraham. *Un estudio del sector textil colombiano*. Bogotá, Universidad de los Andes, 1978.

Echavarría, Enrique. *Historia de los textiles en Antioquia*. Medellín, Editorial Bedout, 1943.

Gómez, Fernando y Puerta, Arturo. *Biografía económica de las industrias de Antioquia*. Medellín, Editorial Bedout, 1946.

Ibiza de Restrepo, Ghislaine, *Factores de localización industrial en Antioquia*.Medellín, Universidad de Antioquia (Centro de Investigaciones Económicas), octubre de 1970.

_____. *Un ensayo sobre la descentralización industrial, el caso de Medellín*. Medellín, Universidad de Antioquia (Centro de Investigaciones Económicas), febrero de 1970.

_____. *La industrialización del Oriente antioqueño*. Medellín, Universidad de Antioquia (Centro de Investigaciones Económicas), 1972.

_____. *Las relaciones de la industria de la aglomeración de Medellín con el resto del departamento de Antioquia*. Medellín, Universidad de Antioquia(Centro de Investigaciones Económicas), 1972.

Londoño, Carlos Yepes. *Origen y desarrollo de la industria textil en Colombia y Antioquia*. Medellín, Universidad de Antioquia-Centro de Investigaciones Económicas–CIE–,192.

Molina Osorio, Ramiro. *Tecnología y empleo en el sector textil colombiano*. Bogotá, Universidad de los Andes, 1974.

Montenegro, Santiago. "Breve historia de las principales empresas textileras: 1900-1945". *Universidad Nacional de Colombia-Seccional de Medellín. Revista de Extensión Cultural*. Nº 12. Medellín, julio de 1982. pp. 50-65.

Ospina Vásquez, Luis. *Industria y protección en Colombia, 1910-1930*. Medellín, FAES, 1979.

Poveda Ramos, Gabriel. *Políticas económicas y desarrollo industrial y tecnológico en Colombia, 1925-1975*. Bogotá, Colciencias, 1976.

Wolff, Carlos. "La industria textil en los años ochenta". *Revista ANDI*. Nº 53. Medellín, 1981.

c. Estudios sobre la religión y el sindicalismo

Acción Católica Arquidiocesana. *Programa general para los círculos de estudios de Acción Católica*. Medellín, Editorial Bedout, s.f.

Bronx, Humberto y Piedrahíta, Javier. *Historia de la Arquidiócesis de Medellín*. Medellín, Arquidiócesis de Medellín, 1969.

Bronx, Humberto. *Religión y religiosidad en Antioquia*, Medellín, Editorial Granamérica, s.f.

Fajardo, Luis H., *La moralidad protestante de los antioqueños, estructura social y personalidad*, trabajo presentado al seminario interdisciplinario de estudios latinoamericanos de la Universidad de Yale. Cali, Universidad del Valle, s.f.

González, Fernán. "Pasado y presente del sindicalismo colombiano". *Controversia*. Bogotá, 1975.

Gutiérrez de Pineda, Virginia. *Familia y cultura en Colombia*. Bogotá, Tercer Mundo-Departamento de Sociología Universidad Nacional, 1968.

Mayor Mora, Alberto. "El control del tiempo libre de la clase obrera de Antioquia en la década de 1930". *Revista Colombiana de Sociología*. Vol. 1, Nº 1, Bogotá, diciembre de 1979. pp. 35-59.

Mejía, Jesús. *Resumen histórico de la Arquidiócesis de Medellín*, Medellín, Academia Antioqueña de Historia, 1967.

Pecaut, Daniel. "Entrepreneurs, syndicalisme et pouvoir politique local, le cas de Medellín". *Recherche Coopérative*. No. 147, Cahier Nº. 1. Paris, Institut des Hautes Etudes de l'Amérique Latine, 1970.

_____. *Política y sindicalismo en Colombia*, Bogotá, Ediciones Culturales, 1982.

_____. *Orden y violencia: Colombia 1930-1954*. Bogotá, Cerec-Siglo XXI Editores, 1987.

Urrutia, Miguel. *Historia del sindicalismo en Colombia*. Bogotá, Ediciones Universidad de los Andes, 1969.

_____. "El desarrollo del movimiento sindical y la situación de la clase obrera".En: *Manual de Historia de Colombia*Bogotá, Instituto Colombiano de Cultura-Procultura, 1982.

2. Obras sobre el trabajo femenino

Arango Luz Gabriela. "Les ouvriéres dans la formation de prolétariat: éléments pour une recherche". Monografía para el Diploma DEA, presentada en la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales. Paris,junio de 1981.

Cáceres, Ingrid. "Algunos aspectos de la situación de la mujer trabajadora en Colombia". Bogotá, Universidad de los Andes(Facultad de Economía), 1977.

Escobar, Hernán, Muñoz, Javier Ignacio y Torres, Gabriela, *Estudio sobre la integración efectiva de la mujer en el desarrollo de la industria*

textil en Colombia, CIDI, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, 1982.

Guilbert, Madeleine. *Fonctions des femmes dans l'industrie*. Paris, Université de Paris-Editions Mouton, 1966.

_____. "Les problémes du travail industriel des femmes et l'évolution des techniques". *Le Mouvement Social*. oct-déc. 1967. Paris, Les Editions Ouvriéres, 1967. pp. 33-46.

Kergoat, Daniéle. "Ouvriers = Ouvriéres?". *Critiques de l'Economie Politique*, nouvelle série. Nº. 5, oct-déc. 1978. Paris, Editions François Maspéro, 1978. pp. 65-97.

Kergoat, Daniéle y Chenal, Odile. "Production et reproduction: les jeunes travailleuses, le salariat et la famille". *in Critiques de l'Economie Politique*, nouvelle série. Nº. 17, oct-déc. 1981. Paris, Editions François Maspéro, 1981. pp. 118-139.

Leroy-Beaulieu. *Le travail des femmes au XIXéme siécle*, Paris, Charpentier et Cie., 1888.

Perrot, Michéle. "De la nourrice á l'employée...". *Le Mouvement Social*. No. 105, oct-déc.1978. Paris, Les Editions Ouvriéres, 1978.

Rey, Nohra. *El trabajo de la mujer*. Bogotá, Universidad de los Andes-CEDE, 1981.

Safa, Helen. "Women, work and reproduction in industrial capitalism, a comparison of brazilian and U.S. factory workers". Center for Latin American Studies, University of Florida, Gainesville, Florida, s.f. Mec.

Saffiotti, Heleieth. "La modernización de la industria textil y la estructura de empleo femenino, un caso en Brasil". En: León, Magdalena (ed.). *Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*. Bogotá, 1982. Vol. III. pp. 183-201.

Sandroni, Paulo. "La proletarización de la mujer en Colombia después de 1945", *in Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, volúmen I, Bogotá, Magdalena León Editora, 1982, pp. 72-84.

Simon, Jules, *L'ouvriére*, Collection "A l'Ecoute du Peuple", Saint Pierre de Salerne, Brionne, Editions Gérard Monfort, 1977.

Steffen, Cristina, *La participación política de la mujer de la clase obrera, un estudio de caso*, Bogotá, Universidad de los Andes y ACEP, octubre de 1978.

Tilly, Louise y Scott, Joan, *Women, work and family*, USA, Holt, Rinehart and Winston, 1978.

Tilly, Louise, "Structure de l'emploi, travail des femmes et changement démographique dans deux villes industrielles: Anzin et Roubaix, 1872-1906", *in Le Mouvement Social* No. 105, oct-déc. 1978, Paris, Les Editions Ouvriéres, 1978, pp. 33-58.

Vanderhaeghe, Andrée, *Travail féminin et minorisation*, Bruxelles, Editions Contradictions, 1975.

Vanoli, Dominique, "Les ouvriéres enfermées: les couvents soyeux", *in Les Révoltes Logiques*, No. 2, Printemps-Eté, 1976, Paris, Editions Solin.

Varios autores, *Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, (tres volúmenes), Bogotá, Magdalena León editora, 1982.

3. Obras sobre la familia y las estrategias familiares

Borsotti, Carlos, *Notas sobre la familia como unidad socio-económica*, Santiago, Cuadernos de la CEPAL, Naciones Unidas, 1978.

Foster, Donald, *Survival strategies of low-income house holds in colombian city*, Thesis, University of Illinois, Illinois, 1975.

Humphries, Jane, "La familia de la clase obrera, la liberación de la mujer y la lucha de clases", *in Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, Volúmen III, Bogotá, Magdalena León de Leal editora, 1982, pp. 33-51.

Londoño, Isabel, *Ciclo de vida y estructura familiar; un estudio sobre un grupo de secretarias de la ciudad de Bogotá*, Facultad de Administración, Bogotá, Universidad de los Andes, 1980.

Parsons, Talcott, "La estructura social de la familia", *in La familia*, Barcelona, Ediciones Península, 1972.

Rich, William, *Familias más pequeñas a través del progreso económico y social*, Bogotá, Fedesarrollo, 1973.

Schumckler, Beatriz, "Familia y dominación patriarcal en el capitalismo", *in Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, volúmen III, Bogotá, Magdalena León editora, 1982, pp. 51-65.

Segura, Nohra, "La reproducción social: familia y trabajo", *in Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, volúmen I, Bogotá, Magdalena León editora, 1982, pp. 84-99.

Shorter, Edward, *Naissance de la famille moderne*, Collection L'Univers Historique, Paris, Seuil, 1977.

Torrado, Susana, *El enfoque de las "estrategias familiares de vida" en América Latina, orientaciones tecno-metodológicas*,. Mec. Inédito.

4. Obras sobre la clase obrera

Bleitrach, Danielle y Chenu, Alain, *L'usine et la vie. Luttes régionales: Marseille et Fos*, Collection Luttes Sociales, Paris, François Maspéro, 1979.

Campagnac, Elizabeth y Tabary-Taveau, Lydia, *Modes de vie. Nouveaux quotidiens ouvriers*, Centre de Recherches et Rencontres en Urbanisme, Paris, Ministére de l'Environnement et du Cadre de Vie, Plan Construction, 1979.

Crozier, Michel, "Sociologie du syndicalisme", *in Traité de Sociologie du Travail*, Paris, Armand Colin, 1962, pp. 170-192.

Lahalle, Dominique y Lowit-Fratellini, Nicole, "Les attitudes ouvriéres en face du progrés technique et de la productivité. Etude dans l'industrie textile de Lille et Roubaix-Tourcoing 1958-1960", *in Cahiers de l'Automation et des Sociétés Industrielles*, No. 3, Paris, CNRS, 1962.

Mayor Mora, Alberto, *La clase obrera y el desarrollo de la productividad del trabajo en Colombia, elementos para su estudio sociológico*, informe No.3, documento No. 8, Bogotá, Departamento de Sociología, Universidad Nacional de Colombia, abril de 1978.

Mottez, Bernard, *La sociologie industrielle*, "Que sais-je?", Paris, PUF, 1971.

Naville, Pierre, "Division du travail et répartition des táches", *in Traité de Sociologie du Travail*, volume I, Paris, Armand Colin, 1962.

Rolle, Pierre, *Introduction á la sociologie du travail*, Paris, Larousse, 1971.

Sánchez, Ricardo, *Historia política de la clase obrera en Colombia*, Editorial La Rosa Roja, Bogotá, 1982.

Taylor, Frederick Winslow, *Management científico*, Barcelona, Oikostau ediciones, 1970.

Touraine, Alain, "L'organisation professionnelle de l'entreprise", *in Traité de Sociologie du Travail*, Paris, Armand Colin, 1962.

"Pouvoir et décision dans l'entreprise", *in Traité de Sociologie du Travail*, Paris, Armand Colin, 1962.

Touraine, Alain et Mottez, Bernard, "Classe ouvriére et société globale", *in Traité de Sociologie du Travail*, Paris, Armand Colin, 1962.

5. Anuarios y estadísticas

Contraloría General de la República, *Primer censo industrial de Colombia; Antioquia, 1945*. Bogotá, s.f.

DANE, *Censo nacional de población, Antioquia, 1951*, Bogotá, DANE, 1956.

_____. *Censo nacional de población, resumen de Antioquia 1964*, Bogotá, DANE, 1964.

_____. *Panorama estadístico de Antioquia*, Medellín, DANE, 1972.

_____. *Aspectos socio-culturales del departamento de Antioquia, 1973-1974*, Medellín, DANE, 1975.

_____. *Industria manufacturera nacional*, años 1970 a 1979, Bogotá, DANE.

Dirección Nacional de Estadística, *Anuario general de estadística*, años 1943, 1957, 1960, 1963, 1966 y 1967, Bogotá, Contraloría General de la República.

Dirección Departamental de Estadística, *Anuario estadístico de Antioquia*, años 1922, 1927, 1938, 1942, 1946, 1952, 1957, 1962, 1968, 1973,

1974, 1975, 1976, 1977, 1978, 1979 y 1980. Secretaría Departamental de Estadística, Medellín.

6. Legislación laboral colombiana

Bocanegra de Carrasco, Teresa, *Protección al trabajo femenino e infantil en la OIT y en Colombia*, Tesis de grado, Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Universidad Javeriana, Bogotá, 1959.

Correa, Francisco Antonio, *Codificación colombiana del trabajo, texto completo sobre las disposiciones sociales para trabajadores públicos y particulares, anotadas y concordadas*, Bogotá, 1947.

De Zubiría, Roberto, *Derecho colombiano del trabajo, leyes, doctrinas y decretos-leyes. compilación y comentarios*, Bogotá, Librería Siglo XX, 1944.

Ortega Torres, Jorge, *Código sustantivo del trabajo y código procesal del trabajo*, Bogotá, Temis, 1981.

7. Periódicos

El Obrero Católico, semanario de la Acción Católica. Medellín: números comprendidos entre el 11 de noviembre de 1933 (número 442) y el 6 de octubre de 1934 (número 487).

El Obrero Católico, órgano oficial de la Acción Católica, Medellín: entre el número 1223 del 21 de enero de 1950 y el número 1312 del 10 de noviembre de 1951.

CUADRO No. 1

OBREROS DE FABRICATO EN EL AREA DE PRODUCCION, POR SEXO, 1923 - 1965 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1923	149	46	103	69.1
1927	144	36	108	75.0
1928	167	39	128	76.6
1938(*)	634	254	380	59.9
1940	1.215	439	776	63.8
1943	1.989	857	1.132	56.9
1945	2.071	958	1.113	53.7
1948	2.745	1.168	1.577	57.4
1949	2.362	1.063	1.299	54.9
1950	2.586	1.258	1.328	51.3
1965	5.240	4.569	671	12.8

(a) Nóminas de Personal de Fabricato, Archivos de Fabricato

(*) Cifra aproximada establecida a partir de los datos de 1935, 1936, 1938 y 1939.

CUADRO No. 2

OBREROS DE "FABRI-DOS" EN EL AREA DE PRODUCCION, POR SEXO, 1931 - 1957 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1931	479	153	326	68.0
1932	395	152	243	61.5
1933	291	88	203	69.7
1934	277	102	175	63.1
1935	382	118	264	69.1
1936	284	92	192	67.6
1940	520	156	364	70.0
1944	1.178	535	643	54.5
1946	1.089	490	599	55.0
1948	1.032	464	568	55.0
1949	783	357	426	54.4
1950	698	303	395	56.5
1951	517	219	298	57.6
1952	498	241	257	51.6
1953	460	235	225	48.9
1954	402	199	203	50.4
1955	421	251	170	40.3
1957	271	190	81	29.8

(a) Nómina de Personal de "Fabri-dos", Archivos de Fabricato.

CUADRO No. 3

TASAS DE ANALFABETISMO ENTRE LOS OBREROS TEXTILEROS DE BELLO, 1945 (a)

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Porcentaje Femenino
Alfabetas	1.814	96.3	1.891	97.7	3.705	51.0
Analfabetas	68	3.7	43	2.3	111	38.7
Total	1.882	100.0	1.934	100.0	3.816	50.6

CUADRO No. 4

EMPLEADOS Y OBREROS TEXTILEROS DE BELLO, 1945 (a)

	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Femenino
Empleados	258	18	276	6.5
Obreros	1.544	1.926	3.470	55.5
Total	1.802	1.944	3.746	51.8

(a) Datos del Primer Censo Industrial de Colombia, para Antioquia, 1945. Las cifras totales no coinciden exactamente en los dos cuadros, debido a irregularidades del Censo, pero dan una idea bastante aproximada de la realidad.

CUADRO No. 5

GENERACION "A": OBRERAS JUBILADAS Y RETIRADAS DE FABRICATO, SEGUN ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%
		Menos de 18 años	32.4	Bello	21.6	Analfabetas	2.7	Menos de 5 años	5.4
		19 a 24 años	18.9	Valle de Aburra	5.4	Primaria incompleta	78.3	6 a 10 años	2.7
Viudas	7.5	25 a 29 años	16.2	Antioquia	72.9	Primaria completa	8.1	11 a 15 años	8.1
(37)		Más de 30 años	32.4			Secundaria incompleta	2.7	16 a 20 años	21.6
						Sin información	8.1	21 a 25 años	24.3
								26 a 30 años	21.6
								Más de 31 años	16.2
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	50.0	Bello	66.6	Analfabetas	16.6		
		19 a 21 años		Antioquia	33.3	Primaria incompleta	83.3	16 a 20 años	33.3
Casadas	1.2	25 a 29 años	16.6					21 a 25 años	16.6
(6)		Más de 30 años	33.3					26 a 30 años	33.3
								Más de 31 años	16.6
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		S.d	0.6	Bello	16.1	Analfabetas	2.1	Menos de 5 años	0.8
		Menos de 18 años	37.3	Valle de Aburra	8.6	Primaria incompleta	70.4	6 a 10 años	0.8
Solteras	91.2	19 a 24 años	35.1	Antioquia	73.5	Primaria completa	12.6	11 a 15 años	12.4
(150)		25 a 29 años	15.3	Otro Departamento	1.3	Secundaria incompleta	2.6	16 a 20 años	18.6
		Más de 30 años	11.5			Sin información	11.7	21 a 25 años	23.7
								26 a 30 años	23.3
								Más de 31 años	20.0
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		S.d.	0.6	Bello	17.4	Analfabetas	2.6	Menos de 5 años	1.2
		Menos de 18 años	37.1	Valle de Aburra	8.2	Primaria incompleta	71.1	6 a 10 años	1.0
Total	100.0	19 a 24 años	33.4	Antioquia	73.0	Primaria completa	12.1	11 a 15 años	11.9
(193)		25 a 29 años	15.4	Otro Departamento	1.2	Secundaria incompleta	2.6	16 a 20 años	19.0
		Más de 30 años	13.3			Sin información	11.3	21 a 25 años	23.7
								26 a 30 años	23.3
								Más de 31 años	19.6
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 6

GENERACION "A": OBRERAS RETIRADAS DE FABRICATO, SEGUN ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%	Edad de Retiro	%	Causa de Retiro	%
		— de 18 años	16.6	Bello	16.6	Primaria incompleta	100.0	— de 5 años	33.3	31 a 35 años	16.6	Voluntario	16.6
		19 a 24 años	16.6	Valle de Aburrá	16.6			6 a 10 años	16.6	36 a 40 años	33.3	Despido	16.6
Viudas	5.7	25 a 29 años	16.6	Antioquia	66.6			11 a 15 años	16.6	41 a 45 años	16.6	Otro	16.6
(6)		Más de 30 años	50.0	Otro Depto.				16 a 20 años	16.6	46 a 50 años	16.6	Sin información	50.0
								21 a 25 años	16.6	56 a 60 años	16.6		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		— de 18 años	51.5	Bello	11.1	Analfabetas	1.0	— de 5 años	4.0	21 a 25 años	3.0	Voluntario	17.1
		19 a 24 años	26.2	Valle de Aburrá	7.0	Primaria incompleta	89.8	6 a 10 años	4.0	26 a 30 años	17.1	Despido	6.0
Solteras	94.2	25 a 29 años	14.1	Antioquia	81.8	Primaria completa	2.0	11 a 15 años	52.3	31 a 35 años	41.4	Matrimonio	35.3
(99)		Más de 30 años	6.0			Sin información	7.0	16 a 20 años	31.3	36 a 40 años	13.1	Muerte	9.0
		Sin información	2.0					21 a 25 años	3.0	41 a 45 años	13.1	Otro	3.0
								26 a 30 años	4.0	46 a 50 años	8.0	Sin información	29.2
								Más de 31 años	1.0	51 a 55 años	2.0		
										Sin información	2.0		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		— de 18 años	49.5	Bello	11.4	Analfabetas	0.9	— de 5 años	5.7	21 a 25 años	2.8	Voluntario	17.1
		19 a 24 años	25.7	Valle de Aburrá	7.6	Primaria incompleta	90.4	6 a 10 años	4.7	26 a 30 años	16.1	Despido	6.6
Total	100.0	25 a 29 años	14.2	Antioquia	80.9	Primaria completa	1.9	11 a 15 años	50.4	31 a 35 años	40.0	Matrimonio	33.3
(105)		Más de 30 años	8.5			Sin información	6.6	16 a 20 años	30.4	36 a 40 años	14.2	Muerte	8.5
		Sin información	1.9					21 a 25 años	3.8	41 a 45 años	13.3	Otro	3.8
								26 a 30 años	3.8	46 a 50 años	8.5	Sin información	30.4
								Más de 31 años	0.9	51 a 55 años	1.9		
										56 a 60 años	0.9		
										Sin información	1.9		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 7

GENERACION "A": OBRERAS JUBILADAS DE FABRICATO, POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%
		Menos de 18 años	35.4	Bello	22.5	Analfabetas	3.2	11 a 15 años	6.4
		19 a 21 años	19.3	Valle de Aburra	3.2	Primaria incompleta	74.1	16 a 20 años	22.5
Viudas	7.9	25 a 29 años	16.1	Antioquia	74.1	Primaria completa	9.6	21 a 25 años	25.8
(31)		Más de 30 años	29.1			Secundaria incompleta	3.2	26 a 30 años	25.8
						Sin información	9.6	Más de 31 años	19.3
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	50.0	Bello	66.6	Analfabetas	16.6	16 a 20 años	33.3
		19 a 24 años		Antioquia	33.3	Primaria incompleta	83.3	21 a 25 años	16.6
Casadas	1.5	25 a 29 años	16.6					26 a 30 años	33.3
(6)		Más de 30 años	33.3					Más de 31 años	16.6
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	33.3	Bello	17.9	Analfabetas	2.8	11 a 15 años	1.1
		19 a 21 años	37.6	Valle de Aburra	9.1	Primaria incompleta	61.9	16 a 20 años	15.0
Solteras	90.1	25 a 29 años	15.6	Antioquia	71.2	Primaria completa	15.6	21 a 25 años	29.6
(351)		Más de 30 años	13.1	Otro Departamento	1.7	Secundaria incompleta	3.1	26 a 30 años	28.7
		Sin información	0.2			Sin información	13.1	Más de 31 años	25.3
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	33.7	Bello	19.0	Analfabetas	3.0	11 a 15 años	1.5
		19 a 21 años	35.5	Valle de Aburra	8.1	Primaria incompleta	65.9	16 a 20 años	15.9
Total	100.0	25 a 29 años	15.7	Antioquia	70.8	Primaria completa	14.9	21 a 25 años	29.1
(388)		Más de 30 años	11.6	Otro Departamento	1.5	Secundaria incompleta	3.3	26 a 30 años	28.6
		Sin información	0.2			Sin información	12.6	Más de 31 años	21.7
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 8

OBREROS DE TELARES EN FABRICATO, POR SEXO, 1923 - 1961 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1923	64	16	48	75.4
1927	69	16	53	76.8
1928	69	16	53	76.8
1936	167	40	127	76.0
1939	280	90	190	67.8
1940	304	84	220	72.3
1943	578	225	353	61.0
1945	687	263	424	61.7
1948	751	220	531	70.7
1949	570	193	377	66.1
1950	597	238	359	60.1
1954	656	326	330	50.3
1957	685	496	189	27.5
1958	740	535	205	27.7
1961	1.122	902	220	19.6

(a) Nóminas de Personal de Fabricato, Archivos de Fabricato.

CUADRO No. 9

OBREROS DE TELARES EN "FABRI-DOS", POR SEXO, 1931 - 1957 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1931	243	48	195	80.0
1932	198	39	159	80.0
1933	165	41	124	75.0
1934	145	38	107	73.7
1935	128	42	86	67.1
1936	130	34	96	73.8
1940	224	62	162	72.3
1944	692	322	370	53.4
1946	582	270	312	53.6
1947	589	266	323	54.8
1948	547	252	295	53.9
1949	373	165	208	55.7
1950	306	118	188	61.4
1951	207	93	114	55.0
1952	190	95	95	50.0
1953	186	93	93	50.0
1954	153	77	76	49.6
1955	149	92	57	38.2
1957	93	72	21	22.5

(a) Nómina de Personal de "Fabri-dos", Archivos de Fabricato.

CUADRO No. 10

OBREROS DE HILADOS EN FABRICATO, POR SEXO, 1923 - 1961 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1923	47	11	36	76.5
1927	44	8	36	81.8
1928	47	8	39	82.9
1935	197	36	161	81.7
1938	303	70	233	76.8
1940	381	101	280	73.4
1943	604	203	401	66.3
1944	583	137	446	76.5
1945	684	232	452	66.0
1948	852	350	502	58.9
1949	740	323	417	56.3
1950	754	369	385	51.0
1953	595	304	291	48.9
1954	480	303	177	36.8
1957	611	430	181	29.6
1958(b)	1.086	824	262	24.1
1961(b)	1.425	1.162	263	18.3

(a) Nóminas de personal de Fabricato, Archivos de Fabricato.
(b) Hilados y preparación.

CUADRO No. 11

OBREROS DE HILADOS, EN "FABRI-DOS", POR SEXO, 1931 - 1957 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1931	128	43	85	66.4
1932	93	39	54	58.0
1933	77	29	48	62.3
1934	89	46	43	48.3
1936	72	26	46	63.8
1940	138	33	105	76.0
1944	296	146	150	50.6
1946	286	120	166	58.0
1948	310	135	175	56.4
1949	231	114	117	50.6
1950	226	114	112	49.5
1951	192	80	112	58.3
1953	155	83	72	46.4
1954	142	72	70	49.2
1955	146	82	64	43.8
1957	113	85	28	24.7

(a) Nóminas de personal de Fabricato, Archivos de Fabricato

CUADRO No. 12

OBREROS DE RETORCEDORAS EN FABRICATO, POR SEXO, 1923 - 1957 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1923	22	3	19	86.3
1927	20	1	19	86.3
1928	22	2	20	90.9
1935	120	12	108	90.0
1939	143	16	127	88.8
1940	155	21	134	86.4
1943	260	48	212	81.5
1944	287	51	236	82.2
1945	321	54	267	83.1
1948	417	91	326	78.1
1949	394	90	304	77.1
1950	425	95	330	77.6
1954	264	99	165	62.5
1957	365	237	128	54.0

(a) Nóminas de personal de Fabricato, Archivos de Fabricato

CUADRO No. 13

OBREROS DE RETORCEDORAS EN "FABRI-DOS", POR SEXO, 1931 - 1957 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1931	51	5	46	90.1
1932	36	6	30	83.3
1933	31	0	31	100.0
1934	26	1	25	96.1
1935	87	9	78	89.6
1936	46	5	41	89.1
1940	71	9	62	87.3
1944	163	52	111	68.0
1946	168	62	106	63.0
1948	167	70	97	58.0
1949	140	51	89	63.5
1950	132	45	87	65.9
1951	87	21	66	75.8
1954	65	13	52	80.0
1955	70	30	40	57.1
1957	65	33	32	49.2

(a) Nóminas de Personal de "Fabri-Dos", Archivos de Fabricato.

CUADRO No. 14

MOVIMIENTO DE PERSONAL FEMENINO OBRERO EN FABRICATO, POR QUINQUENIOS (a)

Quinquenio	Ingresos	Retiros	Jubiladas	Balance Quinquenal	Balance Acumulado	Tasa de Crecimiento (b)
Antes de 1924	36			36	36	
1925 - 29	26			26	62	72.2
1930 - 34	69			69	131	111.2
1935 - 39	120	2		118	249	90.0
1940 - 41	212	3	4	235	484	94.3
1945 - 49	311	15	17	279	763	57.6
1950 - 54	221	18	38	168	931	22.0
1955 - 59	86	302	73	289	642	- 31.0
1960 - 64	111	139	64	92	550	- 14.3
1965 - 69	43	57	120	134	416	- 24.3
1970 - 74	39	38	155	154	262	- 37.0
1975 - 81	218	108	123	8	254	- 3.0

(a) Elaborado con los datos de las hojas de vida de todas las obreras activas, retiradas y jubiladas de Fabricato, Archivos de Personal de Fabricato.

(b) En porcentajes, crecimiento del personal femenino obrero, por quinquenio.

CUADRO No. 15

POBLACION Y CRECIMIENTO DE LA POBLACION DE MEDELLIN, BELLO Y EL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA, ENTRE 1918 Y 1973 (a)

Censo	Bello	Crecimiento Intercensal %	Medellín	Crecimiento Intercensal %	Antioquia	Crecimiento Intercensal %
1918	6.259		79.146		823.226	
1928	9.695	54.8	120.011	51.6	1.011.324	22.8
1938	13.123	38.4	168.266	40.1	1.188.587	17.5
1951	34.307	155.5	358.189	112.8	1.570.197	32.1
1964	93.207	171.6	772.887	115.7	2.477.299	57.7
1973	121.204	30.0	1.100.082	42.3	2.979.380	20.2

(a) Anuarios Estadísticos de Antioquia

CUADRO No. 16

DISTRIBUCION DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA) DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA, POR SECTORES DE ACTIVIDAD, 1938, 1951, 1964 Y 1973 (a)

Sectores de Actividad	1938		1951			1964			1973		
	PEA	%	PEA	%	Crecimiento 1938-1951 %	PEA	%	Crecimiento 1951-1964 %	PEA	%	Crecimiento 1964-1973 %
(1)	220.773	70.5	243.156	50.8	10.1	295.360	44.8	21.4	242.922	34.0	- 17.70
Industria Minera	11.093	4.5	8.169	1.7	42.0	12.037	1.8	47.3	5.716	0.8	— 52.50
Industria de Transformación	24.890	7.9	68.879	14.4	176.7	100.789	15.3	46.3	130.034	18.2	29.00
Construcción	7.683	2.4	20.850	4.4	171.3	32.139	4.9	54.1	32.151	4.5	0.03
Electricidad, gas, agua	1.833	0.6	2.017	0.4	10.0	1.191	0.2	40.9	2.858	0.4	- 140.00
Comercio	17.067	5.4	23.273	4.9	36.3	52.235	7.9	124.4	86.451	12.1	65.50
(2)	9.326	2.9	17.882	3.7	91.7	24.943	3.8	39.4	25.721	3.6	3.10
Servicios	12.297	3.9	71.490	15.0	481.3	111.050	16.9	55.3	106.457	14.9	— 4.10
Otros	5.194	1.7	22.494	4.7	333.0	29.101	4.4	29.3	82.165	11.5	182.30
Total	313.156	100.0	478.210	100.0	52.7	658.815	100.0	37.7	714.175	100.0	8.40

(a) Anuario Estadístico de Antioquia.
(1) Agricultura, ganadería, explotación forestal, caza y pesca.
(2) Transportes, almacenamiento y comunicaciones.

CUADRO No. 17

GENERACION "B": OBRERAS RETIRADAS, JUBILADAS Y ACTIVAS, POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%
		Menos de 18 años	24.2	Bello	3.0	Primaria incompleta	72.7	6 a 10 años	12.1
		19 a 24 años	21.2	Valle de Aburrá	3.0	Primaria completa	12.1	11 a 15 años	15.1
Viudas	5.3	25 a 29 años	12.1	Antioquia	84.3	Secundaria incompleta	9.0	16 a 20 años	27.2
(33)		Más de 30 años	42.4	Otro Departamento	9.0	Sin información	6.0	21 a 25 años	30.3
								26 a 30 años	9.0
								Más de 31 años	6.0
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	25.0	Bello	12.5	Primaria incompleta	62.4	11 a 15 años	6.2
Casadas	2.5	19 a 24 años	50.0	Valle de Aburra	6.2	Primaria completa	6.2	16 a 20 años	25.0
(Solteras al		25 a 29 años	12.5	Antioquia	81.2	Secundaria incompleta	18.7	21 a 25 años	18.7
ingresar)		Más de 30 años	12.5			Sin información	12.5	26 a 30 años	18.7
(16)								Más de 31 años	31.2
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	38.8	Bello	12.9	Primaria incompleta	75.5	Menos de 5 años	18.0
		19 a 24 años	42.3	Valle de Aburrá	5.3	Primaria completa	12.0	6 a 10 años	26.9
Solteras	92.1	25 a 29 años	12.1	Antioquia	78.3	Secundaria incompleta	6.8	11 a 15 años	15.0
(572)		Más de 30 años	6.2	Otro Departamento	3.3	Sin información	5.4	16 a 20 años	7.3
		Sin información	0.1					21 a 25 años	12.2
								26 a 30 años	12.2
								Más de 31 años	8.2
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	37.6	Bello	12.3	Primaria incompleta	75.2	Menos de 5 años	16.5
		19 a 24 años	41.3	Valle de Aburrá	5.2	Primaria completa	11.9	6 a 10 años	25.4
Total	100.0	25 a 29 años	12.3	Antioquia	78.7	Secundaria incompleta	7.2	11 a 15 años	11.8
(621)		Más de 30 años	8.3	Otro Departamento	3.5	Sin información	5.6	16 a 20 años	8.8
		Sin información	0.1					21 a 25 años	13.3
								26 a 30 años	12.2
								Más de 31 años	8.6
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 18

GENERACION "B": OBRERAS RETIRADAS DE FABRICATO, POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%	Edad de Retiro	%	Causa de Retiro	%
		— de 18 años	33.3	Valle de Aburrá	11.1	Primaria incompleta	77.7	6 a 10 años	44.4	21 a 25 años	22.2	Voluntario	22.2
		19 a 24 años	11.1	Antioquia	77.7	Sin información	22.2	11 a 15 años	44.4	26 a 30 años	33.3	Despido	22.2
Viudas	2.3	25 a 29 años	11.1	Otro Depto.	11.1			16 a 20 años	11.1	31 a 35 años	11.1	Otro	22.2
(9)		Más de 30 años	44.4									Sin información	33.3
										41 a 45 años	11.1		
										46 a 50 años	11.1		
										Más de 51 años	11.1		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
Casadas (Solteras al ingresar) (1)	0.2	19 a 24 años	100.0	Antioquia	100.0	Primaria incompleta	100.0	25 a 25 años	100.0	41 a 45 años	100.0	Voluntario	100.0
		— de 18 años	44.9	Bello	14.3	Primaria incompleta	81.3	— de 5 años	27.3	16 a 20 años	9.0	Voluntario	14.6
		19 a 24 años	42.0	Valle de Aburrá	5.2	Primaria completa	7.9	6 a 10 años	40.9	21 a 25 años	26.0	Despido	16.4
Solteras	97.4	25 a 29 años	7.9	Antioquia	76.5	Secundaria incompleta	5.3	11 a 15 años	22.8	26 a 30 años	30.5	Matrimonio	52.9
(376)		Más de 30 años	4.7	Otro Depto.	3.7	Sin información	5.3	16 a 20 años	6.9	31 a 35 años	18.6	Muerte	3.1
		Sin información	0.2					21 a 25 años	1.5	36 a 40 años	9.3	Otro	0.7
								26 a 30 años	0.2	41 a 45 años	4.5	Sin información	11.9
										46 a 50 años	0.7		
										Más de 51 años	1.0		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		— de 18 años	44.5	Bello	13.9	Primaria incompleta	81.3	— de 5 años	26.6	16 a 20 años	8.8	Voluntario	15.0
		19 a 24 años	41.4	Valle de Aburrá	5.4	Primaria completa	7.7	6 a 10 años	40.9	21 a 25 años	25.9	Despido	16.5
Total	100.0	25 a 29 años	8.0	Antioquia	76.6	Secundaria incompleta	5.1	11 a 15 años	23.3	26 a 30 años	30.5	Matrimonio	51.5
(386)		Más de 30 años	5.6	Otro Depto.	3.8	Sin información	5.6	16 a 20 años	6.9	31 a 35 años	18.3	Muerte	3.1
		Sin información	0.2					21 a 25 años	1.8	36 a 40 años	9.0	Otro	0.7
								26 a 30 años	0.2	41 a 45 años	4.9	Sin información	12.4
										46 a 50 años	1.0		
										Más de 50 años	1.2		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 19

GENERACION "B": OBRERAS JUBILADAS Y ACTIVAS, POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%
		Menos de 18 años	20.8	Bello	1.1	Primaria incompleta	70.8	11 a 15 años	4.1
		19 a 24 años	25.0	Valle de Aburrá		Primaria completa	16.6	16 a 20 años	33.3
Viudas	10.2	25 a 29 años	12.5	Antioquia	87.5	Secundaria incompleta	12.5	21 a 25 años	41.6
(24)		Más de 30 años	41.6	Otro Departamento	8.3			26 a 30 años	12.5
								Más de 31 años	8.2
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	26.6	Bello	13.3	Primaria incompleta	60.0	11 a 15 años	6.6
		19 a 24 años	46.6	Valle de Aburra	6.6	Primaria completa	6.6	16 a 20 años	26.6
Casadas	6.3	25 a 29 años	13.3	Antioquia	80.0	Secundaria incompleta	20.0	21 a 25 años	20.0
(Solteras		Más de 30 años	13.3			Sin información	13.3	26 a 30 años	13.3
al ingresar)								Mas de 31 años	33.3
(15)		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	27.0	Bello	10.2	Primaria incompleta	64.7	16 a 20 años	8.1
		19 a 24 años	42.8	Valle de Aburrá	5.5	Primaria completa	19.8	21 a 25 años	32.6
Solteras	83.4	25 a 29 años	40.9	Antioquia	81.6	Secundaria incompleta	9.6	26 a 30 años	35.2
(196)		Más de 30 años	9.1	Otro Departamento	2.5	Sin información	5.6	Más de 31 años	23.9
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	26.3	Bello	9.7	Primaria incompleta	65.1	11 a 15 años	0.8
		19 a 24 años	41.2	Valle de Aburrá	5.0	Primaria completa	18.7	16 a 20 años	11.9
Total	100.0	25 a 29 años	19.5	Antioquia	82.1	Secundaria incompleta	10.6	21 a 25 años	32.7
(235)		Más de 30 años	12.7	Otro Departamento	2.9	Sin información	5.5	26 a 30 años	31.4
								Más de 31 años	22.9
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 20

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA) POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y POR SEXO, ANTIOQUIA, 1951 (a)

Sector de Actividad	Total	Hombres	Mujeres	(1)	(2)
(b)	243.156	236.992	6.164	2,5	8,2
Industrias Mineras	8.169	7.661	505	6,2	0,7
Industrias de Transformación	68.879	49.224	19.655	28,5	26,1
(Textiles)	(21.387)	(13.073)	(8.311)	(38,9)	(11,0)
(Calzado y Confección)	(11.193)	(7.919)	(6.274)	(41,2)	(8,3)
Construcción	20.850	20.560	290	1,4	0,1
Electricidad, Agua, Gas, Servicios Sanitarios	2.017	1.911	106	5,3	0,1
Comercio	23.273	19.641	3.632	15,6	4,8
Transporte, Almacenamiento y Comunicación	17.882	17.210	672	3,8	0,9
Servicios	71.490	29.762	41.728	58,4	55,5
Otros	22.494	20.003	2.491	11,1	3,3
Total	478.210	402.967	75.243	15,7	100,0

(a) DANE, Censo Nacional de Población, Antioquia, 1951.
(b) Agricultura, ganadería, explotación forestal, caza y pesca
(1) Porcentaje femenino por sector de actividad.
(2) Distribución de la PEA femenina por sector de actividad, en porcentajes.

CUADRO No. 21

DISTRIBUCION DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA) POR CATEGORIAS OCUPACIONALES Y POR SEXO, ANTIOQUIA, 1951 (a)

Nivel Ocupacional	Total	Hombres	Mujeres	(1)	(2)
Profesionales y Técnicos	12.078	7.702	4.376	36,2	5,8
Gerentes y Funcionarios Ejecutivos	28.884	25.795	3.089	10,7	4,1
Empleados de Oficina	11.939	8.804	3.135	26,3	4,2
Vendedores y afines	7.591	5.594	1.997	26,3	2,7
Agricultores, Cazadores, Pescadores	239.277	233.903	5.374	2,2	7,1
Trabajadores de las minas	5.970	5.682	288	1,8	0,1
Trabajadores de la Construcción y los Transportes	10.632	10.511	121	1,1	0,2
Artesanos y obreros fabriles	85.672	66.946	18.726	21,9	24,9
(Tejedores e Hilanderos)	(11.316)	(7.528)	(6.788)	47,4	(9,0)
(b)	(11.811)	(8.591)	(6.250)	42,1	(8,3)
Trabajadores Manuales y Jornaleros NEOC (c)	10.513	9.180	1.333	12,7	1,8
Trabajadores de los Servicios	45.628	9.822	35.806	78,5	47,6
(Empleadas Domésticas)	(31.179)	(2.726)	(31.453)	92,0	(41.8)
(d)	20.026	19.028	998	5,0	1,3
Total	478.210	402.967	75.243	15,7	100.0

(a) DANE. Censo Nacional de Población, Antioquia, 1951, Bogotá, 1956.
(b) Trabajadores de la confección, terminado de ropa, productos textiles, pieles y cuero.
(c) No comprendidos en otra categoría.
(d) Otros trabajadores "NEOC", no identificados o no declarados.
(1) Porcentaje femenino por categoría ocupacional.
(2) Distribución de la PEA femenina, por categoría ocupacional, en porcentajes.

CUADRO No. 22

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA) POR SECTOR DE ACTIVIDAD, ANTIOQUIA, 1964 (a)

Sector de Actividad	Total	Hombres	Mujeres	(1)	(2)
(b)	295.360	287.113	7.917	2,7	6,80
Industria Minera	12.037	10.811	1.193	9,9	1,00
Industrias de Transformación	100.789	77.013	23.776	23,6	20,60
Construcción	32.139	31.660	179	1,5	0,10
Electricidad, Gas, Agua y Servicios Sanitarios	1.191	1.110	81	6,8	0,07
Comercio	52.235	12.630	9.605	18,1	8,30
Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones	24.913	23.826	1.117	4,5	0,90
Servicios	111.050	45.390	65.660	59,1	56,80
Otros	29.101	23.319	5.752	19,8	5,00
Total	658.845	543.265	115.580	17,5	100.00

(a) DANE, Censo Nacional de Población, resumen de Antioquia, 1964, Bogotá, DANE, 1964.
(b) Agricultura, ganadería, explotación forestal, caza y pesca.
(1) Porcentaje femenino por sector de actividad.
(2) Distribución de la PEA femenina por sectores de actividad, en porcentajes.

CUADRO No. 23

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA, POR SEXO BELLO, 1938, 1951, 1964 (a)

Censo	Total	Hombres	Mujeres	Participación Femenina %
1938	5.763	3.205	2.558	44,4
1951	11.963	8.764	3.199	26,7
1964	20.970	17.060	3.910	18,6
1964 (Obreros)	10.857	9.418	1.439	13,2
(b)	51.8%	55.2%	36.8%	

(a) Secretaría Departamental de Estadística, Anuario Estadístico de Antioquia, Medellín, 1938.
DANE, Censo Nacional de Población, Antioquia, 1951.
DANE, Censo Nacional de Población, resumen de Antioquia, 1964.

(b) Participación de los obreros en la PEA, 1964.

CUADRO No. 24

GENERACION "C": OBRERAS RETIRADAS, JUBILADAS Y ACTIVAS, POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%
		Menos de 18 años	5.0	Valle de Aburrá	25.0	Primaria incompleta	45.0	Menos de 5 años	5.0
		19 a 24 años	10.0	Antioquia	70.0	Primaria completa	40.0	6 a 10 años	5.0
Viudas	11.1	25 a 29 años	30.0	Otro Depto.	5.0	Secundaria incompleta	15.0	11 a 15 años	20.0
(20)		Más de 30 años	55.0					16 a 20 años	15.0
								21 a 25 años	25.0
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	29.1	Bello	33.3	Primaria incompleta	25.0	Menos de 5 años	4.1
Casadas	13.3	19 a 24 años	58.3	Valle de Aburrá	20.7	Primaria completa	54.1	6 a 10 años	16.6
(Solteras al		25 a 29 años	4.1	Antioquia	45.8	Secundaria incompleta	20.8	11 a 15 años	33.3
ingresar)		Más de 30 años	8.3					16 a 20 años	33.3
(24)								21 a 25 años	12.5
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	33.3	Bello	33.3	Primaria completa	100.0	16 a 20 años	100.0
Madres solteras	1.6	19 a 24 años	66.6	Antioquia	66.6				
(3)		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	39.8	Bello	37.5	Primaria incompleta	21.8	Menos de 5 años	48.1
		19 a 24 años	41.3	Valle de Aburrá	12.0	Primaria completa	42.1	6 a 10 años	18.7
Solteras	73.8	25 a 29 años	12.7	Antioquia	48.1	Secundaria incompleta	33.0	11 a 15 años	13.5
(133)		Más de 30 años	6.0	Otro Depto.	2.2	Secundaria completa	1.5	16 a 20 años	12.0
						Sin información	1.5	21 a 25 años	7.5
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	34.4	Bello	32.7	Primaria incompleta	24.4	Menos de 5 años	36.6
		19 a 24 años	40.5	Valle de Aburrá	14.3	Primaria completa	44.4	6 a 10 años	16.6
Total	100.0	25 a 29 años	13.3	Antioquia	50.5	Secundaria incompleta	28.8	11 a 15 años	16.6
(180)		Más de 30 años	11.6	Otro Depto.	2.2	Secundaria completa	1.1	16 a 20 años	20.0
						Sin información	1.1	21 a 25 años	10.0
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 25

GENERACION "C" OBRERAS RETIRADAS, POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%	Edad de Retiro	%	Causa de Retiro	%
Viudas	2.6	25 a 29 años	33.3	Valle de Aburra	33.3	Primaria incompleta	66.6	— de 5 años	33.3	21 a 25 años	33.3	Despido	33.3
(3)		Más de 30 años	66.6	Antioquia	66.6	Primaria completa	33.3	6 a 10 años	33.3	41 a 45 años	33.3	Muerte	33.3
								11 a 15 años	33.3	46 a 50 años	33.3	Mutuo consentimiento	33.3
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		— de 18 años	20.0	Bello	40.0	Primaria incompleta	30.0	— de 5 años	10.0	26 a 30 años	60.0	Voluntario	20.0
Casadas	8.7	19 a 24 años	80.0	Valle de Aburra	10.0	Primaria completa	30.0	6 a 10 años	40.0	31 a 35 años	10.0	Despido	30.0
(Solteras al				Antioquia	50.0	Secundaria incompleta	40.0	11 a 15 años	20.0	36 a 40 años	20.0	Mutuo consentimiento	50.0
ingresar)								16 a 20 años	20.0	41 a 45 años	10.0		
(10)								21 a 25 años	10.0				
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		— de 18 años	45.5	Bello	45.5	Primaria incompleta	19.8	— de 5 años	63.3	16 a 20 años	29.7	Voluntario	32.6
		19 a 24 años	41.5	Valle de Aburra	10.8	Primaria completa	40.5	6 a 10 años	24.7	21 a 25 años	34.6	Despido	21.7
Solteras	88.5	25 a 29 años	7.9	Antioquia	41.5	Secundaria incompleta	35.6	11 a 15 años	6.9	26 a 30 años	17.8	Matrimonio	30.6
(101)		Más de 30 años	4.9	Otro Depto.	1.9	Secundaria completa	1.9	16 a 20 años	4.9	31 a 35 años	8.9	Muerte	0.9
						Sin información	1.9			36 a 40 años	5.9	Mutuo consentimiento	3.9
										41 a 45 años	0.9	Otro	0.9
										46 a 50 años	1.9	Sin información	8.9
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		— de 18 años	42.0	Bello	43.8	Primaria incompleta	21.9	— de 5 años	57.8	16 a 20 años	26.3	Voluntario	30.7
		19 a 24 años	43.8	Valle de Aburra	11.3	Primaria completa	39.4	6 a 10 años	26.3	21 a 25 años	31.5	Despido	22.8
Total	100.0	25 a 29 años	7.8	Antioquia	42.9	Secundaria incompleta	35.0	11 a 15 años	8.7	26 a 30 años	21.0	Matrimonio	27.1
(114)		Más de 30 años	6.1	Otro Depto.	1.7	Secundaria completa	1.7	16 a 20 años	6.1	31 a 35 años	8.7	Muerte	1.7
						Sin información	1.7	21 a 25 años	0.8	36 a 40 años	7.0	Mutuo consentimiento	8.7
										41 a 45 años	2.6	Otro	0.8
										46 a 50 años	2.6	Sin información	7.8
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 26

GENERACION "C": OBRERAS ACTIVAS Y JUBILADAS, POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%
		Menos de 18 años	5.8	Valle de Aburrá	23.4	Primaria incompleta	41.1	11 a 15 años	17.6
		19 a 24 años	11.5	Antioquia	70.5	Primaria completa	41.1	16 a 20 años	52.9
Viudas	25.7	25 a 29 años	29.4	Otro	5.8	Secundaria incompleta	17.6	21 a 25 años	29.4
(17)		Más de 30 años	52.9						
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	35.7	Bello	28.5	Primaria incompleta	21.4	11 a 15 años	42.8
Casadas	21.2	19 a 24 años	42.8	Valle de Aburrá	28.5	Primaria completa	71.4	16 a 20 años	42.8
(Solteras al ingresar)		25 a 29 años	7.1	Antioquia	42.8	Secundaria incompleta	7.1	21 a 25 años	14.2
(14)		Más de 30 años	14.2						
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	33.3	Bello	33.3	Primaria completa	100.0	16 a 20 años	100.0
Madres solteras	4.5	19 a 24 años	66.6	Antioquia	66.6				
(3)		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	21.8	Bello	12.5	Primaria incompleta	28.1	11 a 15 años	34.3
		19 a 24 años	40.6	Valle de Aburrá	15.5	Primaria completa	46.8	16 a 20 años	34.3
Solteras	48.4	25 a 29 años	28.1	Antioquia	68.7	Secundaria incompleta	25.0	21 a 25 años	31.2
(32)		Más de 30 años	9.3	Otro	3.1				
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	21.2	Bello	13.6	Primaria incompleta	28.7	11 a 15 años	30.3
		19 a 24 años	34.8	Valle de Aburrá	19.6	Primaria completa	53.0	16 a 20 años	43.9
Total	100.0	25 a 29 años	22.7	Antioquia	63.6	Secundaria incompleta	18.1	21 a 25 años	25.7
(66)		Más de 30 años	21.2	Otro	3.0				
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 27

PERSONAL OBRERO EMPLEADO EN LA INDUSTRIA TEXTIL ANTIOQUEÑA, POR SEXO, 1967 a 1979 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1967	23.247	17.929	5.318	22.9
1968	24.355	18.956	5.399	22.2
1969	26.051	20.201	5.850	22.4
1971	29.150	23.154	5.996	20.5
1972	31.458	24.668	6.790	21.6
1973	34.184	27.036	7.148	20.9
1974	34.192	26.968	7.224	21.1
1975	34.113	26.934	7.179	21.0
1976	36.476	29.052	7.424	20.3
1977	35.308	28.527	6.781	19.2
1978	34.735	27.570	7.165	20.6
1979	33.947	27.257	6.690	19.7

(a) DANE, Industria Manufacturera Nacional, años 1967 a 1979, Bogotá.

CUADRO No. 28

MUJERES AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE ANTIOQUIA, POR SECTORES DE ACTIVIDAD
1973, 1977 y 1981 (a)

	1973				1977				1981			
Sectores de Actividad	Afiliadas	Distribución Por Sector %	% Femenino Por Sector	Salario Semanal Promedio (d)	Afiliadas	Distribución Por Sector %	% Femenino Por Sector	Salario Semanal Promedio (d)	Afiliadas	Distribución Por Sector %	% Femenino Por Sector	Salario Semanal Promedio (d)
Ind. Textil	7.295	10.5	18.7	582	7.345	8.1	18.5	1.233	5.837	5.1	16.7	3.555
Comercio	11.048	15.8	37.1	384	16.302	18.1	39.6	895	20.932	18.5	41.7	2.243
(b)	11.324	16.2	44.8	518	15.215	16.8	44.4	1.088	20.507	18.1	45.9	2.645
Calzado y Confección	12.078	17.3	66.9	276	16.311	18.1	69.1	726	21.689	19.1	73.2	1.823
Servicios Personales	6.094	8.7	55.2	200	6.298	6.9	53.3	621	7.602	6.7	53.4	1.553
Industria de Alimentos	2.655	3.8	36.5	361	2.926	3.2	33.7	960	3.841	3.3	33.1	2.682
Seguros	2.413	3.4	52.4	833	3.256	3.6	54.7		3.571	3.1	58.1	3.181
(c)	1.661	2.3	31.2	415	2.248	2.4	34.8	930	2.596	2.2	35.7	2.404
Bancos y Finanzas	1.462	2.9	28.9	655	2.189	2.4	32.4	1.458	3.319	2.9	38.2	3.969
Jubiladas	2.055	2.9	31.9	423	2.660	2.9	29.2	879	2.907	2.5	25.6	2.171
Total	69.541	100.0	30.2		90.056	100.0	31.7		113.094	100.0	33.4	

(a) Secretaría Departamental de Estadística, Anuario Estadístico de Antioquia, 1973, 1977 y 1981.
(b) Servicios al público y a las empresas comerciales.
(c) Diversas industrias manufactureras.
(d) En pesos de ese año.

CUADRO No. 29

MUJERES AFILIADAS AL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES EN BELLO, ANTIOQUIA, POR SECTORES DE ACTIVIDAD 1973, 1977 y 1981 (a)

Sectores de Actividad	Distribución por Sectores, en porcentajes 1973	1977	1981
Textiles	33.5	29.9	20.1
Calzado y Confección	13.4	11.9	14.9
(b)	13.2	14.4	11.8
Comercio	6.7	7.5	11.9
Servicios Personales		3.6	3.4
Almacenamiento			3.9
Industria de Alimentos			3.8
Industria Química			3.5
Jubiladas	22.0	21.5	18.0
Total (en cifras)	2.001.0	2.372.0	3.073.0
(c)	17.6	18.5	22.4

(a) Secretaría Departamental de Estadística, Anuario Estadístico de Antioquia, 1973, 1977 y 1981.

(b) Servicios al público y a las empresas comerciales.

(c) Participación femenina en la PEA.

CUADRO No. 30

GENERACION "D": OBRERAS ACTIVAS Y RETIRADAS, POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%
		19 a 24 años	30.0	Bello	30.0	Primaria completa	90.0	Menos de 5 años	80.0
Viudas	4.3	25 a 29 años	50.0	Valle de Aburrá	10.0	Secundaria incompleta	10.0	6 a 10 años	20.0
(10)		Más de 30 años	20.0	Antioquia	50.0				
				Otros	10.0				
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
Casadas	26.8	Menos de 18 años	16.1	Bello	51.6	Primaria incompleta	3.2	Menos de 5 años	58.0
(Solteras al		19 a 24 años	69.3	Valle de Aburrá	22.5	Primaria completa	38.7	6 a 10 años	11.9
ingresar)		25 a 29 años	12.9	Antioquia	24.1	Secundaria incompleta	53.2		
(62)		Más de 30 años	1.6	Otros	1.6	Secundaria completa	1.8		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	17.6	Bello	52.9	Primaria incompleta	5.8	Menos de 5 años	35.2
		19 a 24 años	70.5	Valle de Aburrá	35.2	Primaria completa	47.0	6 a 10 años	64.7
Madres solteras	7.3	25 a 29 años	5.8	Antioquia	11.7	Secundaria incompleta	41.1		
(17)		Más de 30 años	5.8			Secundaria completa	5.8		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	11.2	Bello	53.5	Primaria incompleta	2.8	Menos de 5 años	61.7
		19 a 24 años	65.1	Valle de Aburrá	21.8	Primaria completa	11.5	6 a 10 años	35.2
Solteras	61.4	25 a 29 años	19.7	Antioquia	21.8	Secundaria incompleta	15.0		
(142)		Más de 30 años	3.5	Otros	2.8	Secundaria completa	9.8		
						Sin información	0.7		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	12.5	Bello	51.9	Primaria incompleta	3.0	Menos de 5 años	61.4
		19 a 24 años	66.3	Valle de Aburra	23.4	Primaria completa	13.2	6 a 10 años	38.6
Total	100.0	25 a 29 años	18.1	Antioquia	22.9	Secundaria incompleta	45.1		
(231)		Más de 30 años	3.8	Otro	1.5	Secundaria completa	7.7		
						Sin información	0.4		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 31

GENERACION "D": OBRERAS RETIRADAS, POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antiguedad	%	Edad de Retiro	%	Causa de Retiro	%
		19 a 24 años	50.0	Bello	50.0	Primaria completa	50.0	-- de 5 años	100.0	26 a 30 años	100.0	Despido	100.0
Viudas	2.3	25 a 29 años	50.0	Valle de Aburrá	50.0	Secundaria incompleta	50.0						
(2)		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		— de 18 años	17.2	Bello	48.2	Primaria incompleta	3.4	— de 5 años	79.3	16 a 20 años	6.8	Voluntario	55.1
		19 a 24 años	68.9	Valle de Aburrá	17.1	Primaria completa	31.0	6 a 10 años	20.6	21 a 25 años	55.1	Despido	31.0
Casadas	34.5	25 a 29 años	10.3	Antioquia	31.0	Secundaria incompleta	58.6			26 a 30 años	31.0	Mutuo consentimiento	3.4
(Solteras al ingresar)		Más de 30 años	3.4	Otro Depto.	3.4	Secundaria completa	6.8			31 a 35 años	3.4	Sin información	10.3
										41 a 45 años	3.4		
(29)		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
Madres		— de 18 años	33.3	Bello	33.3	Primaria completa	100.0	— de 5 años	100.0	20 a 25 años	66.6	Despido	100.0
Solteras	3.5	19 a 24 años	66.6	Valle de Aburrá	66.6					26 a 30 años	33.3		
(3)		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		— de 18 años	18.0	Bello	46.0	Primaria incompleta	6.0	— de 5 años	90.0	16 a 20 años	14.0	Voluntario	44.0
		19 a 24 años	62.0	Valle de Aburrá	28.0	Primaria completa	42.0	6 a 10 años	10.0	21 a 25 años	56.0	Despido	42.0
Solteras	59.5	25 a 29 años	18.0	Antioquia	22.0	Secundaria incompleta	40.0			26 a 30 años	24.0	Mutuo consentimiento	6.0
(50)		Más de 30 años	2.0	Otro Depto.	4.0	Secundaria completa	10.0			31 a 35 años	6.0	Sin información	8.0
						Sin información	2.0						
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		— de 18 años	17.8	Bello	46.4	Primaria incompleta	4.7	— de 5 años	86.9	16 a 20 años	10.7	Voluntario	45.2
		19 a 24 años	64.2	Valle de Aburrá	26.1	Primaria completa	40.4	6 a 10 años	13.0	21 a 25 años	54.7	Despido	41.6
Total	100.0	25 a 29 años	15.4	Antioquia	23.8	Secundaria incompleta	45.2			26 a 30 años	28.5	Mutuo consentimiento	4.7
(84)		Más de 30 años	2.3	Otro Depto.	3.5	Secundaria completa	8.3			31 a 35 años	4.7	Sin información	8.3
						Sin información	1.1			41 a 45 años	1.1		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 32

GENERACION "D": OBRERAS ACTIVAS, POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	%	Edad de Ingreso	%	Lugar de Origen	%	Escolaridad	%	Antigüedad	%
		19 a 24 años	25.0	Bello	25.0	Primaria completa	100.0	Menos de 5 años	75.0
Viudas	5.1	25 a 29 años	50.0	Antioquia	62.5			6 a 10 anos	25.0
(8)		Más de 30 años	25.0	Otro	12.5				
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
Casadas	22.4	Menos de 18 años	15.1	Bello	51.5	Primaria incompleta	3.0	Menos de 5 años	39.3
(Solteras al		19 a 24 años	69.6	Valle de Aburra	27.1	Primaria completa	15.1	6 a 10 años	60.6
ingresar)		25 a 29 años	15.1	Antioquia	18.1	Secundaria incompleta	48.1		
(33)						Secundaria completa	3.0		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	14.2	Bello	57.1	Primaria incompleta	7.1	Menos de 5 años	21.4
		19 a 24 años	71.4	Valle de Aburra	28.4	Primaria completa	35.7	6 a 10 años	78.5
Madres solteras	9.5	25 a 29 años	7.1	Antioquia	14.2	Secundaria incompleta	50.0		
(14)		Más de 30 años	7.1			Secundaria completa	7.1		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	7.6	Bello	57.6	Primaria incompleta	1.0	Menos de 5 años	51.0
		19 a 24 años	67.3	Valle de Aburra	18.1	Primaria completa	11.3	6 a 10 años	48.9
Solteras	62.5	25 a 29 años	20.6	Antioquia	21.7	Secundaria incompleta	47.8		
(92)		Más de 30 años	4.3	Otros	2.1	Secundaria completa	9.7		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0
		Menos de 18 años	9.5	Bello	55.1	Primaria incompleta	2.0	Menos de 5 años	46.9
		19 a 24 años	65.9	Valle de Aburrá	20.3	Primaria completa	44.8	6 a 10 años	53.0
Total	100.0	25 a 29 años	19.7	Antioquia	22.4	Secundaria incompleta	45.5		
(117)		Más de 30 años	4.7	Otros	2.0	Secundaria completa	7.4		
		Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0	Total	100.0

CUADRO No. 33

DISTRIBUCION DE LAS MUJERES EMPLEADAS EN "CURVA 3" (OBREROS DE PRODUCCION)
AGOSTO DE 1982. FABRICATO (a)

OFICIO	CODIGO OFICIO	TOTAL PERSONAL	TOTAL MUJERES	(1)	(2)
Arreglador hilo enredado	3-02-07	8	1	12.5	
Separador bobinas barber Colman	3-02-95	169	3	1.7	
Limpiador carretas	3-03-13	13	6	46.1	
Cambiador cilindros y contador revientes	3-03-25	7	4	57.1	
Arreglo acolchados	3-03-30	2	1	50.0	
Limpiador palos de continuas	3-03-44	14	4	28.5	
Llenador de baterias	3-03-49	65	26	40.0	11.0
Operario auxiliar barber Colman	3-03-70	6	2	33.3	
Operario retorcedora 1/2 libra Pantex	3-04-02	2	2	100.0	
Operario encanilladoras	3-04-43	31	6	18.3	
Limpiador con Rollo-Picker	3-04-45	38	25	65.7	10.5
Operario enconadora Foster	3-04-70	3	1	33.3	
Operario enconadora Foster y enconadora 50 Pantex	3-05-10	4	3	75.0	
Cambiador viajeros	3-05-17	8	1	12.5	
Cortador muestras Px	3-05-18	4	3	75.0	
Operario enconadora Autoconer	3-05-45	56	13	23.2	5.5
Operario enconadora Universal	3-05-46	70	23	32.8	9.7
Operario enconadora BKN	3-05-47	12	8	66.6	3.3
Operario máquina de quesos	3-05-50	46	1	2.1	
Pasalizos atrás	3-05-55	8	8	100.0	3.3
Operario retorcedoras	3-05-61	11	2	18.1	
Pasa-hebras	3-05-70	47	11	23.4	4.6
Operario acolchadora doble ancho	3-06-01	3	1	33.3	
Operario de continuas	3-06-40	174	6	3.4	2.5

Continuación Cuadro No. 33

OFICIO	CODIGO OFICIO	TOTAL PERSONAL	TOTAL MUJERES	(1)	(2)
Operario Mecheras	3-06-53	59	1	1.6	
Operario acolchadora	3-06-55	4	1	25.0	
Clasificador empacador hilaza	3-06-70	8	1	12.5	
Operario trabas de urdimbre	3-07-05	1	1	100.0	
Operario retorcedora fantasia Hamel	3-07-20	3	1	33.3	
Operario pasalizos adelante	3-07-45	21	21	100.0	10.1
Revisador tela crudos	3-08-49	66	15	22.7	6.3
Operario Urdidoras 2 maq./pua	3-09-20	38	4	10.5	
Operario telares con canones	3-09-60	156	3	1.9	1.2
Retocador cilindro rotativa	3-11-03	2	1	50.0	
Cortadora de pana	3-11-45	7	7	100.0	
Operario telares caja dobby toallas	3-11-50	181	14	7.5	5.9
Contador revisor tela acabada	3-13-25	17	2	11.7	

(1) Porcentaje femenino en cada oficio.
(2) Distribución de las mujeres en los diferentes oficios, en porcentajes.
(a) Nóminas de personal femenino y masculino, en "curva 3", agosto de 1982, Fabricalo.

CUADRO No. 34

DISTRIBUCION DE LAS MUJERES EN LOS OFICIOS DE PRODUCCION, FABRICATO, 1974 (a)

OFICIO	TOTAL PERSONAL	TOTAL MUJERES	(1)	(2)
Forrador cilindros y palos	6	6	100	
Motilador tela crudos	2	1	50	
Encargado taller cilindros y palos	1	1	100	
Oficios varios hilos y bobinas	71	17	24	8.0
Arreglo hilo	6	1	17	
Limpiador mesas Barber Colman	7	2	29	
Empacador piezas terminación	3	2	67	
Contador revientes y revisador cilindros estiraje	4	4	100	
Llenador baterías	120	22	18	10.4
Operario auxiliar Barber Colman	3	3	100	
Auxiliar laboratorio tintorería	1	1	100	
Operario encanilladoras	51	4	8	
Limpiador Rollo-Picker	44	17	39	8.0
Operario manuares y reunidoras	53	1	2	
Operario enconadoras	138	7	5	3.3
Cambiador viajeros	12	3	25	
Operario pasa-lizos atrás	13	8	62	
Operario retorcedoras	15	2	13	3.7
Pasa hebras	68	6	9	
Operario continuas	252	17	7	8.0
Operario mecheras	69	3	4	
Operario pasa-lizos adelante	13	10	77	4.7
Operario urdidoras	23	4	17	
Revisador tela crudos	46	22	48	10.4
Tejedores	363	17	5	8.0
Contador revisador tela acabada	25	7	28	3.3
Retocador cilindros grabación	12	4	33	
No evaluados		7		
Total mujeres		211		

(1) Porcentaje femenino por oficio.
(2) Distribución de las mujeres en los diferentes oficios, en porcentantes.
(a) Comisión de Estudios, El Trabajo de la Mujer en Producción, Vicepresidencia de Fábricas, Bello, Fabricato, Marzo 23 de 1974.

CUADRO No. 35

TRABAJADORES AFILIADOS AL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES EN ANTIOQUIA, DISTRIBUIDOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD, EN PORCENTAJES (a)

Número de Afiliados	1968	1973	1977	1981
Total (b)	138.194	229.532	283.481	337.648
Agricultores y ganaderos	2,8	2,9	2,6	2,5
Industria de alimentos	3,7	3,1	3,0	3,4
Industria textil	20,9	16,9	13,9	10,3
Calzado y confección	6,6	7,8	8,3	8,7
Comercio	12,5	12,9	14,4	14,8
Servicios personales	4,3	4,2	4,1	4,2
Servicios al público y las empresas	7,6	11,0	12,0	13,2
Construcción	3,3	3,8	3,9	4,5
Transportes			2,9	3,6
:				
Jubiladas		2,8	3,2	3,3

(a) Secretaría Departamental de Estadística, Anuario Estadístico de Antioquia, 1968, 1973, 1977 y 1981, Medellín.
(b) En cifras absolutas.

CUADRO No. 36

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL AFILIADOS AL ISS DE ANTIOQUIA, POR SEXO, 1973 - 1982 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1973	38.469	31.329	7.140	18.5
1974	38.028	30.886	7.142	18.7
1975	37.273	30.143	7.130	19.1
1976	37.664	30.484	7.285	19.3
1977	39.236	32.008	7.228	18.4
1978	39.384	32.276	7.553	19.1
1979	39.123	32.632	6.491	16.5
1980	37.318	31.227	5.811	15.5
1982	33.938	28.394	5.544	16.3

CUADRO No. 37

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL AFILIADOS AL ISS DE ANTIOQUIA, EN BELLO, 1973 - 1982 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1973	7.654	6.983	671	8.7
1974	7.310	6.694	616	8.4
1975	7.268	6.631	637	8.7
1976	7.647	6.937	710	9.2
1977	7.567	6.856	711	9.4
1978	7.733	6.994	739	9.5
1979	7.671	6.921	750	9.7
1980	7.229	6.531	698	9.6
1982	6.485	5.869	616	9.5

(a) Anuario Estadístico de Antioquia, 1973 a 1980 y cifras del ISS de Antioquia para 1982.

CUADRO No. 38

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE CALZADO Y CONFECCIONES, AFILIADOS AL ISS DE ANTIOQUIA, POR SEXO, 1973 1982 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1973	17 712	5.862	11.850	66.9
1974	19.234	6.324	12.910	67.1
1975	19.182	6.296	12.886	67.1
1976	21.726	6.975	14.751	67.9
1977	23.040	7 152	15.888	68.9
1978	25.131	7 227	17.904	71.2
1979	26.775	7 744	19.031	71.0
1980	28.169	7 784	20.385	72.3
1982	28.391	7.593	20.798	73.2

(a) Secretaría Departamental de Estadística, Anuario Estadístico de Antioquia, 1973 a 1980, Medellín Datos del ISS de Antioquia para 1982

CUADRO No. 39

PERSONAL OBRERO EMPLEADO EN LA INDUSTRIA TEXTIL COLOMBIANA, POR SEXO, 1967 - 1979 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1967	39.147	25.014	14.133	36.1
1968	40.813	26.590	14.223	34.8
1969	45.987	29.663	16.324	35.4
1970	50.250	31.572	18.678	37.1
1971	52.943	33.785	19.158	36.1
1972	56.162	36.897	19.265	34.3
1973	60.297	39.371	20.926	34.7
1974	61.057	39.319	21.738	35.6
1975	61.064	39.650	21.414	35.0
1976	61.895	41.971	19.924	32.1
1977	64.053	42.466	21.587	33.7
1978	61.223	40.544	20.679	33.7
1979	60.434	41.046	19.388	32.0

(a) DANE, Industria Manufacturera Nacional, 1967 a 1979, Bogotá.

CUADRO No. 40

PERSONAL OBRERO EMPLEADO EN LA INDUSTRIA DE CALZADO Y CONFECCIONES, EN COLOMBIA, POR SEXO, 1967 - 1979 (a)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje Femenino
1967	23.674	7.734	15.940	67.3
1968	25.075	8.019	17.056	68.0
1969	27.105	7.518	19.587	72.2
1970	22.411	3.516	18.895	84.3
1972	26.734	4.039	22.695	84.8
1973	31.994	4.298	27.696	86.5
1974	32.429	4.298	28.131	86.7
1975	31.162	4.055	27.107	86.9
1976	36.636	5.433	31.203	85.1
1977	35.824	5.008	30.816	86.0
1978	37.795	4.510	33.285	88.0
1979	37.922	5.371	32.551	85.8

(a) DANE, Industria Manufacturera Nacional, 1967 a 1979, Bogotá

Se terminó de imprimir
en los Talleres Gráficos de la
Imprenta de la Universidad de Antioquia
en el mes de abril de 1991

Luz Gabriela Arango

Socióloga de la Universidad Paul Valery, Montpellier. Doctorado en Sociología de la Escuela Práctica de Altos Estudios en Ciencias Sociales, París. Profesora e investigadora de la Universidad Externado de Colombia.

Se ha escrito mucho sobre los empresarios antioqueños, pero sabemos muy poco sobre la población que ingresó a trabajar en las fábricas. Generalmente, sólo la conocemos a través de los testimonios de los empresarios y los periódicos de las empresas. Luz Gabriela Arango nos permite tener, al fin, una idea precisa de las vidas y los sentimientos de estas obreras, recurriendo a las hojas de vida y a los testimonios de trabajadoras que ingresaron a Fabricato en distintos períodos. Constituye, por lo tanto, una contribución a la historiografía cuya importancia presentimos. Ofrece, además, algunas pistas sobre los orígenes de la crisis de la sociedad antioqueña y probablemente de la sociedad colombiana.

Daniel Pecaut